علم النفس الاجتماعى

أسسه النظرية وتطبيقاته العملية

الجزء الأول

دكتور

فاروق السيد جبريل

استاذ الصحة النفسية المساعد

كلية التربية ـ جامعة المنصورة

الطبعة الأولى

١٩٨٧

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله رب العالمين ، والصلاة والسلام على سيد الخلق أجمعين ، سيدنا محمد ﷺ ، وعلى آله وصحبه ، ومن تبعهم باحسان إلى يوم الدين ٠

أما بعد

عزيزى القارىء ، أقدم إليك هذا الكتاب " علم النفس الاجتماعى أسسه النظرية وتطبيقاته العملية " ، وأرجو وأنا أقدمه إليك أن أكون قد وفقت فى تحقيق الهدف منه ، كدليل علمى عملى لفهم السلوك الاجتماعى الانسانى كظاهرة معقدة تتشابك فيها عوامل متعددة ويتطلب تفسيرها مداخل متعددة أيضا والتنشئة الاجتماعية للأبناء والتفاعلات الاجتماعية التى تحدث بين الأفراد وصورها وأشكالها وأبعادها والتأثيرات التى يتعرض لها الفرد نتيجة وجوده فى وسط اجتماعى ، وكدليل أيضا لفهم سلوك الأفراد وقيادة الجماعات ٠

إن الكتاب الحالى يعتبر المقدمة اللازمة لكل فرد يريد تفهم السلوك الاجتماعى للانسان الفهم الصحيح المبنى على أسس علمية نظرية وتطبيقية ٠ وقد حاول المؤلف تبسيط العديد من المفاهيم المرتبطة بموضوعات ذلك الكتاب ، مستعينا باستعراض عدد من الدراسات التى أجريت فى هذا المجال ٠

ويتكون هذا الكتاب من جزءين ، احتوى الجزء الاول خمسة فصول واشتمل الفصل الأول على مقدمة وتمهيد ، والثانى على مناهج البحث فى الظواهر الاجتماعية ، والثالث على عملية التنشئة والتطبيع الاجتماعى ، والرابع على ديناميكية التجمعات

البشرية ، والخامس على ظاهرة القيادة • أما الجزء الثانى فهو فى دور الاعـــــداد والتكوين وسيصدر عقب صدور الجزء الأول إن شاء الله •

والكتاب من حيث المحتوى والمضمون يخاطب كل من يهتم بدراسة وفهم السلوك الانسانى فى اطاره الاجتماعى الذى تكون فيه ، وكظاهرة يختفى وراءها العديد من العوامل المختلفة • ولذلك ، فهذا الكتاب يخاطب قطاعا عريضا من المواطنين •

ويأمل المؤلف أن تكون محاولته هذه ـ بما قد يعتريها من أوجه قصور ـ محاولة أولى يتبعها العديد من المحاولات ، من جانب المؤلف ومن جانب باحثين آخريـــن من أجل تطوير واعادة صياغة المفاهيم المتضمنة فى هذا الكتاب •

والميزة الأساسية التى يتسم بها هذا الكتاب هى حسن اختيار الموضوعــــات وترتيبها ومعالجتها باسلوب علمى دقيق ، وتوضيح عرضها بذكر بعض الدراسات المتصلة بموضوع كل فصل من فصول ذلك الكتاب • وربما أكبر فائدة يجنيها قارئ هذا الكتاب هى تشبعه بالروح العلمية ، فضلا عن اطلاعه على مجموعة كبيرة مـــن الحقائق العلمية المتصلة بموضوعات علم النفس الاجتماعى •

وهذه كلمة شكر أقدمها إلى والدىّ وأساتذتى اعترافا بفضلهم فى تنشئتى اجتماعيا وعلميا • وأشكر لأبنائى ـ أميرة وأحمد ـ ولطلابى ماتعلمته منهم بقدر ماعلمتهم فى مجال من أعمق مجالات التنشئة والتفاعل الاجتماعى • كما أشكر كل من ساهـــم فى اتمام هذا العمل الى أن ظهر فى صورته الحالية •

والله أسأل ٠٠٠ أن أكون قد وفقت بهذا الجهد المتواضع فى افادة القـــــارىء واستثارته إلى مزيد من البحث والاطلاع فى مجالات علم النفس الاجتماعى ٠ والله نسأل :

اللهم انفعنى بما علمتنى ، وعلمنى ماينفعنى ، وزدنى علما ، فأنت القائل:

" علم الانسان مالم يعلم " ٠٠٠٠٠٠

المنصورة فى ١٩٨٧/١٠/٢٣ ٠

دكتور
فاروق السعيد جبريل

الفصل الأول

مقدمة وتمهيد

- تعريف علم النفس الاجتماعى •
- مكانة علم النفس الاجتماعى بين العلوم الانسانية •
- نظريات تفسير الظواهر الاجتماعية •

تعريف علم النفس الاجتماعى

يمكن تعريف علم النفس الاجتماعى بأنه أحد فروع علم النفس Psychology. وأنه ذلك الفرع الذى يختص بدراسة السلوك الاجتماعى Social Behavior للفرد Individual والجماعة Group ، كاستجابة للمثيرات الاجتماعية. فهو إذن العلم الذى يدرس سلوك الفرد فى علاقته بالآخرين ، إذ يستطيع هؤلاء الآخرون أن يحدثوا أثرهم فى الفرد ، إما بشكل فردى أو بشكل جماعى ، كما يمكنهم أن يؤثروا فيه إما بصورة مباشرة Direct عن طريق وجودهم فى تجاور مباشر مع الفرد ، أو بصورة غير مباشرة Indirect عن طريق نماذج السلوك التقليدية أو المتوقعة من الناس والتى تؤثر فى الفرد حتى ولو كان بمفرده .

وطبقا لما يراه سارجنت Sargent ووليامسون Williamson فإن علم النفس الاجتماعى هو الدراسة العلمية للاشخاص باعتبارهم أعضاء فى جماعات مع الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية والشخصية فيما بينهم . كما أنه يدرس السلوك الفردى فى تأثيره على سلوك الآخرين، وفى تأثره بسلوكهم . وقد يكون هذا السلوك إما كامنا كالادراك والتفكير ، أو ظاهرا مثل القراءة (Sargent & Williamson, 1950) .

والسلوك الاجتماعى كما تعرفه دائرة المعارف البريطانية (*) هو المظهر

(*) دائرة المعارف البريطانية مادة Behavior ٣:٣٢٥ ، سنة ١٩٦١ .

الخارجي لنشاط الكائن الحي ، وتقول إن الخاصية الضرورية له هي الحركة التي توجد في أغلب الحيوانات والنباتات . وهذه الحركة تحدث نتيجة تغييرات داخلية Internal وخارجية External تسمى المنبهات Stimuli .

فالسلوك الاجتماعي تفاعل بين الأفراد . وكما سبق أن أوضحنا ، فليس من الضروري أن يكون التفاعل الاجتماعي وجها لوجه . فالسلوك الاجتماعي هو السلوك الذي يحدث في حضور الآخرين أو أثناء غيابهم ، ذلك لأنه يتأثر بهم لأنهم يمثلون حقائق في المجال النفسي للفرد . وقد يحدث السلوك الاجتماعي من خلال الرموز . فعلى سبيل المثال اشارة ممنوع الاتجاه ناحية اليسار تؤدى الى سلوك اجتماعي معين ، حيث تكون الاستجابة المتوقعة من جميع الناس هي عدم الاتجاه ناحية اليسار وتحدث هذه الاستجابة كما لو كان هناك رجل مرور واقفا يقول هذه العبارة " لاتتجه ناحية اليسار " .

ويمكن النظر الى علم النفس الاجتماعي على أنه الدراسة العلمية لسلوك الكائن الحي ككائن اجتماعي ، يعيش في مجتمع مع أقرانه ، يتفاعل معهم فيتأثر بهم ويؤثر فيهم ، أي يتأثر بسلوكهم ويؤثر في سلوكهم أيضا . وهكذا يتناول علم النفس الاجتماعي سلوك الفرد في اطار المجتمع - أو سلوك الفرد في تفاعله مع الآخرين في المواقف الاجتماعية ومجاله الاجتماعي - بالوصف والتحليل والتجريب بهدف الفهم والتفسير والتنبؤ(Kreach & Crutchfield, 1948).

وبهذا المفهوم السابق ، فالسلوك إذا نظرنا إليه في إطاره الاجتماعي ، ماهو إلانتاج العلاقات الديناميكية الصادرة عن تفاعل الفرد بمالديه من ميول وحاجات

ورغبات ونزعات وحوافز ومعتقدات واتجاهات وآراء مع امكانيات البيئة بما فيها من عوامل مادية واجتماعية ومعنوية وثقافية ٠

والسلوك بهذا المعنى الاجتماعى ، هو سلوك كتلى ، أو وحدة كلية تتضمن نواح ثلاث هى :٠

١ - العناصر التى يتكون منها الموقف الاجتماعى ، وهو مانطلق عليه خاصية البناء أو التركيب Structure، ٠

٢ - العلاقات الديناميكية أو التفاعلية بين عناصر التركيب أو البناء ، وهو مانطلق عليه عملية التفاعل Interaction ٠

٣ - الموضوع الذى يدور حوله عملية التفاعل بين العناصر المختلفة المتضمنة فى الموقف ، وهو مانطلق عليه المضمون أو المحتوى Content ٠

وفى ضوء هذا المعنى التحليلى ، يمكن أن ندرس أى موقف اجتماعى على أنه تركيبة من الأفراد ، منتظمة بعضها مع بعض فى كل عام متكامل ٠

والمواقف الاجتماعية كما يرى بوسارد Bossard تختلف عن تلك المواقف التى يهتم بدراستها علماء الفسيولوجيا ، لأن الأخيرة هى مواقف قائمة وموجودة على الطبيعة ٠ ولذلك يحدد بوسارد مفهوم الموقف فى الآتى (Chri-stensen, 1964, 163-164) :-

* الموقف هو مجموعة من المؤثرات ، خارجة عن نطاق الكائن الحى ، ولكنها تؤثر عليه ، وتكون منتظمة كوحدة ذات ترابط منطقى ٠

* الموقف ليس معادلا للبيئة ، لأن البيئة تتضمن كلا من الأشياء بما فيها

استجابات الفرد ٠

* المؤثر الذى يشكل الموقف يكون منتظما فى ضوء علاقة عناصره بعضها ببعض، ولايمكن أن تعمل مستقلة عن علاقتها بالأجزاء الأخرى ٠

وفقا لهذا التحديد ، فإن المواقف يمكن أن تدرس من زوايا ثلاث ، هى : الأولى دراسة بنائية أي تحليل العناصر المتضمنة فى الموقف ، والثانية : دراسة العمليات أى تحليل العناصر المتفاعلة وما يحدث بينها من تبادل مستمر ، والثالثة : دراسة المضمون أى تحليل للافكار والاتجاهات والكلمات ٠

والموقف الاجتماعى إذن ، هو ذلك الموقف الذى يشعر فيه الفرد بأنه واقع تحت تأثير مجموعة من المثيرات والمنبهات الاجتماعية على اختلاف أنواعها ، سواء أكانت هذه المثيرات حاضرة أم متغيبة ٠ ويقصد بالمثيرات والمنبهات الاجتماعية تلك الظروف الاجتماعية التى تحيط بالفرد ونمط العلاقات القائمة بين هذه المثيرات ٠

وعلى سبيل المثال ، تعتبر المدرسة موقف اجتماعى ، يتكون من التلاميذ والمدرسين وناظر المدرسة وكل العاملين فيها ٠

وتؤدى أمثال هذه التراكيب الى تكوين علاقات وتفاعل ديناميكى بين أفراد كل وحدة اجتماعية أو بينهم وبين المجال الخارجى ٠ وتعتبر الحركة المستمرة هى أساس ذلك التفاعل ، إذ أن هناك نوعا من التأثير والتأثر، فكما أن الفرد يتأثر بغيره ، فهو فى الوقت نفسه يؤثر فيه نتيجة للاحتكاك والتفاعل ٠

وبدور التفاعل الاجتماعى حول موضوعات تؤدى فى النهاية إلى مجموعة من العادات والأفكار والاتجاهات والميول والمعايير والأساليب التى من شأنها أن تعدل سلوك الفرد والجماعة ٠

مكانة علم النفس الاجتماعى بين العلوم الانسانية

إن علم النفس الاجتماعى مثله مثل العلوم الأخرى يؤثر فيها ويتأثر بها • فهو يسترشد بنتائجها ويستفيد منها فى تحقيق تقدمه فى فهم ومعالجة الظواهر الاجتماعية التى يدرسها •

وعلم النفس الاجتماعى قد تأثر بالعديد من العلوم الانسانية الأخرى ، مثل علم الاجتماع Sociology وعلم النفس Psychology وعلم دراسة الانسان Anthropology .

ويبحث علم النفس الاجتماعى ـ كما تدل عليه التسمية ـ فى الميدان العلمى المشترك الذى يجمع بين علم النفس من جهه وبين علم الاجتماع من جهه أخرى • وهو بذلك يتضمن تلك الموضوعات المتداخلة والمشتركة بين علم النفس وعلم الاجتماع•

فوقائع السلوك الاجتماعى للفرد الانسانى ، لاتنفرد بتحديدها عوامل سلوكية بحته ، وإنما للعوامل الاجتماعية والجماعات بتنظيماتها المختلفة دور ديناميكى لايمكن تجاهله فى تحديد السلوك الاجتماعى • فعلم الاجتماع يبرز أهمية وقيمة العوامل الاجتماعية المؤثرة على سلوك الفرد وتنشئته الاجتماعية كالاسرة والمدرسة والمؤسسات الاجتماعية الأخرى ، كما يبرز أهمية العلاقات الديناميكية بين الأفراد والجماعات • كما تبرز الدراسات الانسانية دور المؤثرات الثقافية Caltural Influences فى نمو الشخصية وتشكيل محتواها ومدى

مطاوعتها لثقافة المجتمع ٠

وعلى الرغم من أن كل العلوم الانسانية تأخذ من علم النفس الاجتماعى وتعطيه فإن علم النفس وعلم الاجتماع وعلم الأنثروبولوجيا هى العلوم التى تدخل علم النفس الاجتماعى كجزء من مجال دراساتها ٠

وبالرغم من هذا التداخل بين محتويات ذلك العلم وبين محتويات تلك العلوم فإنه يتميز عنها بصورة واضحة ٠ فهو يتميز عن علم النفس العام الذى يختص - من الوجهة النظرية - بدراسة سلوك الفرد كفرد ، كما يتميز عن علم الاجتماع الذى تتركز بؤرة اهتمامه على دراسة سلوك الجماعات والمؤسسات الاجتماعية المختلفة ويتميز أيضا عن علم الأنثروبولوجيا الذى يختص بدراسة تأثير العوامل الثقافية على الشخصية الانسانية وعلى تطورها ونموها وتشكيلها (Harrison, 1976)٠

وحيث يهتم عالم الاجتماع بدراسة تركيب التنظيمات الجماعية ووظيفتها والانواع المختلفة لسلوك الأفراد داخل نطاق منظمات محددة فإن علم النفس الاجتماعى يختص بدراسة كل مظاهر سلوك الفرد فى المجتمع ، فيذكر ذاوليس Thouless أن علم النفس الاجتماعى هو تقديم علم الانسان فى علاقاته الاجتماعية ، وذلك بدراسة عناصر علم النفس للبالغين العاديين التى تؤثر على تكوين الجماعات الاجتماعية والتفاعلات الديناميكية بين الأفراد (Thouless, 1963) ٠

فعلى سبيل المثال ، إذا كنا بصدد دراسة مشكلة الاجرام والمجرمين فى بلد من البلدان ، فإن عالم الاجتماع سوف يوجه اهتمامه إلى علاقة هؤلاء الأفراد بالنظام

العام للدولة والقانون والمؤسسات الاجتماعية الأخرى كالاسرة والمدرسة والمصنع في حين يوجه عالم النفس اهتمامه إلى دراسة طبيعة هؤلاء الأفراد الخارجين على القانون وإلى دراسة سماتهم العقلية والنفسية ، بينما يوجه العالم الأنثروبولوجي اهتمامه إلى دور العوامل الثقافية - التي ينتمي إليها هؤلاء الأفراد - في تشكيل شخصياتهم . وفي ذات الوقت نجد أن عالم النفس الاجتماعي يهتم بتأثير العصابة في حياة هؤلاء الأفراد وتأثرها بهم ...... ولعل هذا هو الذي دعانا إلى أن نعرف هذا العلم - علم النفس الاجتماعي بأنه ذلك العلم الذي يختص بدراسة سلوك الفرد من حيث تأثره بالآخرين وتأثيره فيهم .

وعلى أية حال سواء نظرنا إلى علم النفس الاجتماعي على أنه نظام متميز أو على أنه نظام متداخل مع بعض العلوم الأخرى فإن تداخل علم النفس الاجتماعي مع هذه العلوم الانسانية قد ساهم في اثراء دراساته وفي نمو مباحثه وأساليب الدراسة فيه .

نظريات تفسير الظواهر الاجتماعية

إن العلاقات البشرية على أى مستوى مشخونه ومفعمة بالاضطراب والخوف ، ونتيجة لذلك ازداد عدد الناس الذين يتجهون إلى علم النفس الاجتماعى طالبين امدادهم بحل ما • كما ارتفع مركز هذا العلم فى العصر الحديث ، وأصبح موضوعة يجتذب الكثير من الدارسين ، واكثر من ذلك فإن زيادة عدد الكتب والمراجع التى تتعلق بالنواحى المختلفة لموضوعة والمنتشرة الآن تعتبر دليلا على شعبيته وعموميته •

ولكن علم النفس الاجتماعى ليس فى مركز يسمح له بأن يقدم حلولا سهلة لمشكلات البشرية المحيرة ، فيرى البعض أن علم النفس الاجتماعى يقف حاليا فى مفترق الطرق ويجب أن يتخذ له اتجاها محددا ، ولايوجد غير بديلين قديمين لذلك هما :

الاتجاه الفردى ، والاتجاه الثقافى والاجتماعى •

والاتجاه الفردى يزعم أن الانسان خلق كل التنظيمات الاجتماعية ، والعلوم الفنية ، والقيم والمقاييس وذلك لمجرد وجود غرائز معينه فيه ، مثل : غريزة الجنس ، وغريز حب الاجتماع •

أما الاتجاه الثقافى والاجتماعى فيمنح الفرد قوة ضئيلة أو دافعا ، ويزعم هذا

الاتجاه أن الانسان ليس الا مجرد اللعبة لقوى اجتماعية معينة ، أو بمعنى آخر هو مجرد إناء فارغ تصب فيه الثقافة والصفات الاجتماعية .

ويرى بعض العلماء الذين يحاولون التوفيق بين الاتجاهين أن على علم النفس الاجتماعى أن يبدأ من الفرد ، فإنه اذا لم يكن هناك مخلوقات بشرية تتعامل فيما بينها لما وجدت حينئذ ثقافة أو تنظيم اجتماعى ، وما إن يظهر التنظيم الاجتماعى الى عالم الوجود حتى يؤثر على الفرد . وهذا أمر حقيقى تماما كالقول بأنه على الرغم من أن الانسان صنع الآلة فإن الآلة أيضا تصنع بدورها الانسان فالانسان كان موجودا فى بداية الأمر ولكن انتاجه ليس هو الانسان نفسه ، بل هو ينتج تنظيما اجتماعيا ، وماليا ، وعلوما فنية ، ولغة الى غير ذلك ومن ناحية أخرى فإن الانسان الذى يثور على المجتمع هو من نتاج هذا المجتمع نفسه . فإذا وضعنا هذه الحقائق فى اعتبارنا فإن الجدل بين الاتجاه الفردى والاتجاه الثقافى والاجتماعى يصبح بلا معنى ، ويظهر رأى واحد يضع فى اعتباره كلا من المجتمع ، والفرد .

إن علم النفس الاجتماعى يعالج وضع الفرد فى إطار اجتماعى ويعمل على تنمية شخصيته فى الوسط الاجتماعى ، كما أنه يهتم بنمو الآراء ، والمفاهيم والمقاييس لدراسة العمليات الجماعية ، ويدرس السلوك الجماعى فى كل من الوسط الطبيعى والتجارب المعدة ، وباختصار هو الدراسة العملية لسلوك الجنس البشرى باستخدام أساليب تجريبية للتحرى والاستفسار .

ويقول بونر Bonner أن علم النفس الاجتماعى أصبح تفاعليا ، ولم يعد الاهتمام موجها لرد الفعل نتيجة لأحد المثيرات ، بل موجها للتفاعل بين الفرد

والفرد وبين الفرد والجماعة ، أو بين الجماعات وبعضها البعض(Bonner, 1963).
ويدلنا التراث السيكولوجي على أن هناك اتجاهات نظرية متعددة فى تفسير الظواهر الاجتماعية • وقد تبدو بعض هذه الاتجاهات متباينة - وهذا أمر لايثير الدهشة خاصة إذ عرفنا أن نمط السلوك الواحد يمكن رؤيته من منظورات مختلفة • فعلى سبيل المثال ، " سلوك الأكل " يمكن النظر اليه كخبرة بيولوجية ، هى الاحساس بالجوع ، ويمكن تحقيقها بتناول الطعام • كما يمكن النظر إليه كخبرة اجتماعية ، أى كمعنى اجتماعى يرتبط به • وأيضا يمكن النظر إليه كطريقة للأكل أو مناسبة تجمع بين الأصدقاء أو الاحباء •

فالسلوك الاجتماعى إذن ، ظاهرة معقدة تتعدد الأسباب المؤثرة فيها ، ولهذا فإن لمشكلاتها عدة حلول متبادلة • وفى الجزء التالى سوف نقدم وصف مختصر لبعض النظريات التى حاولت تفسير السلوك فى إطاره الاجتماعى • ثم نوضح بمثال تطبيقى كيف تتكامل هذه النظريات لتعطى صورة أكثر شمولا للسلوك فى إطاره الاجتماعى الذى يحدث فيه •

نظرية التحليل التجريبى للسلوك : Experimental Analysis of Behavior

تعتبر هذه النظرية شكل من أشكال نظريات التعلم السلوكية • ويعتبر سكنر Skinner رائد هذه النظرية • وقد انطلقت هذه النظرية من وجهة النظر القائلة بأنه لابد من فهم السلوك ضمن إطار المفاهيم السلوكية وليس ضمن إطار من المفاهيم التى تفرضها عليه العلوم الأخرى ولذا فهو يرفض تفسير السلوك بالرجوع الى خصائص جهاز عصبى نفترض وجوده •

ومن المفاهيم الأساسية فى هذه النظرية نجد : ردود الفعل الاستجابية Res-pondents أى الاستجابات التى تحددها المثيرات المنبهة لهـــا أو تسحبها وهذه الأنواع من الاستجابات هى التى تتمثل فى العلاقة بين المثـــيرات والاستجابات المسماه بالانعكاسات ٠ والاجراءات Operants وهى نـــوع من الاستجابات نعرفها بآثارها البيئية وليس عن طريق المثيرات التى تستدعيهــا ، أى الآثار المترتبة على الاستجابات تعتبر محددات هامة للسلوك ٠ والمعـــززات والمعاقبات Reinforcers & Punshers فعندما ينجم عن الاستجابات نتائج ما فإن هذه النتائج قد تؤدى الى زيادة الاستجابات التالية أو الى نقصهـــا ، ويطلق على هذه النتائج اسم التعزيز فى الحالة الأولى واسم العقاب فى الحالة الثانية والاجراءات المميز Discriminated Operants فلبعض الاستجابات نتائج معينة تحت ظروف معينة وليست لها هذه النتائج تحت ظروف أخرى ٠

النظرية الجشطلتية :

تعتبر النظرية الجشطلتية أكثر المدارس الكلية تحديدا واعتمادا على البيانات التجريبية ، وكان اهتمامها الأول منصبا على سيكولوجية التفكير وعلى مشاكـــل المعرفة بصورة عامة ٠ وسرعان ما امتدت النظرية الى مجالات حل المشكلات والادراك والجماليات والشخصية وعلم النفس الاجتماعى ٠

وفى رأى علماء النظرية الجشطلتية أنه إذا ما أردنا أن نفهم لماذا يقوم الكائن بالسلوك الذى يسلكه فلابد لنا من أن نفهم كيف يدرك هذا الكائن نفسه والموقــف الذى يجد فيه نفسه ٠ وكيف يفهم بيئته بالصورة التى تساعده على التكيف معهـــا

بصورة فعالة ٠

ومن المفاهيم الأساسية فى هذه النظرية نجد : الجشطلت Gestalt أى الكل المتسامى ، وهو كل مترابط الاجزاء باتساق أو انتظام ، أو نظام فيه تكـــون الأجزاء المكونة له مترابطة ترابطا ديناميا فيما بينها وفيما بينها ومابين الكـل ذاته ، أو قل هو كل متكامل كل جزء فيه له مكانه ودورة ووظيفته التى تتطلبهـــا طبيعة الكل ٠ والبنية (أو التركيب) Structure فلكل جشطالت بنـــية متأصلة فيه وتميزه عن غيره ٠ والاستبصار Insight أى فهم ترابط أجزاء موقف مشكل وطريقة عمله وكيفية التوصل الى الحلول المناسبة له ٠ والفهـــم Understanding فالاستبصار هو تحقيق الفهم الكامل للأشياء ٠ والتنظيم Organization أى تنظيم بنية الجشلطت ٠ وإعادة التنظيم Re-Organization أى استبعاد التفاصيل التى لاجدوى من ورائها وتصبح الملامح الاساسية للمشكلة بارزة ونرى المشكلة على حقيقتها بصورة أكثر وضوحا ٠

نظريـة المجال :

تنتمى نظرية المجال لكيرت ليفين Lewin ٠ وهى نظرية عامة ترتبـــط بأكثر من فرع من فروع العلم والفلسفة وعلوم الاجتماع وغيرها ٠ وقد ترتب علـــى استخدام فكرة المجال فى علم النفس ، الاهتمام بدراسة سلوك الفرد على أساس أنـــه محصلة عدد كبير من العوامل والقوى ، يرجع بعضها الى تكوين الفرد الفسيولوجـــى والعصبى ، ويرجع البعض الآخر الى الظروف والمؤثرات المختلفة المحيطة بـــــه والضغوط التى يتعرض لها ٠

وتهتم هذه النظرية بالتعرف على الخصائص الكلية للموقف أى بالعوامل المؤثرة وقت حدوث السلوك ، ويعتقد أنها هى التى تحدد بطريقة مباشرة ماسيفعله الفرد أما الخبرات الماضية التى يستدعيها الفرد عن طريق التذكر فقد تؤثر فى الموقف أيضا ولكن بطريقة غير مباشرة ، وتخضع على أيه حال للمؤثرات والقوى الموجودة ٠

نظرية التحليل النفسى :

وتؤكد هذه النظرية على أن السلوك الانسانى يعتبر محصلة للصراع الحقيقى الدائم بين دوافع الفرد الداخلية وبين الضغوط الخارجية الاجتماعية وأن الرغبات المكبوته لدى الفرد تؤثر فى سلوكه بطريقة غير مباشرة.هذا ، ويعتبر فرويد مؤسس مدرسة التحليل النفسى ٠

نظرية التعاهد الاجتماعى المتبادل :

يعتبر " هومانز " من أوائل من نظروا الى السلوك الانسانى على أنه علاقات متبادلة ٠ ولذلك اشتق نظرية أسماها نظرية التبادل Exchange theory حيث تفيد هذه النظرية فى تفسير العلاقات الاجتماعية بين الأفراد ٠

وأهم مفاهيم هذه النظرية ، مفهوم الكسب Profit وهو يعنى التعادل الذى يعايشة الفرد بين المكافأة Reward وبين التكلفة Cost ، والمكافأة يقصد بها النتائج المرغوبة ؛ بينما التكلفة فيقصد بها النتائج غير المرغوبة ٠

وقد أشار " هومانز " الى أن المكسب الناتج من التفاعل يؤثر على شكل العاطفة ٠

كما أن اختلاف التفاعل يؤثر على مقدار العاطفة سواء كان الناتج من التفاعل على شكل مكافأة أو تكلفة • فإذا كان على شكل مكافأة فمن شأنه أن ينتج عاطفة ايجابية أما إذا كان على شكل تكلفة فهو ينتج عاطفة سلبية • وليس هذا فحسب بل إن قيمة التفاعل تؤثر على المكسب الناتج منه ، والمكسب الناتج يؤثر على مقدار التفاعل (Burr , 1973 , 55-57).

وقد يطلق على هذه النظرية " نظرية المنفعة المتبادلة ".وطبقا لمبادىء هذه النظرية الناس عادة يدخلون فى عملية مبادلة فيما بينهم لأنهم بذلك يحققون كسبا من وراء ذلك •

وهذا النظرية تعتبر توسيعا لمفهوم التبادل والمنفعة الاقتصادية • والسلوك الاجتماعي وفقا لهذه النظرية عبارة عن تبادل أنشطة بين فردين أو أكثر ، وقد تكون هذه المبادلة أقل أو أكثر تكلفة لفرد دون غيره وعادة تبقى علاقة التبادل الاجتماعى متزنة وناجحة لما يتحقق من ورائها من كسب لكلا المتبادلين •

نظرية التعلم الاجتماعى :

نشأت نظرية التعلم الاجتماعى Social Learning Theory لجوليان بى • روتر J.B. Rotter من التقاليد الواسعة لكل من نظرية التعلم ونظرية الشخصية • وبالأحرى فإن هذه النظرية ، انسجاما مع اهتمامات عدد متزايد من علماء النفس ، تبحث فى السلوك المعقد للأفراد فى المواقف الاجتماعية المعقدة . وتضم النظرية تحت مبدأ عام كما تحدث تكاملا بين ثلاثة اتجاهات تاريخية واسعة فى علم النفس هى : السلوك ، والمعرفة ، والدافعية • وتؤكد النظرية على أنماط

السلوك التى يجرى تعلمها ، والتى تتحد فى نفس الوقت بفعل متغيرات التوقيع (المعرفة) وقيمة التعزيز (الدافعية) • وزيادة على ذلك فإن هذه المتغيرات ، من الوجهة النظرية ، تتأثر بشدة بفعل سياق الموقف الذى تحدث فيه • ومن ثم فإن نظرية التعلم الاجتماعى تجمع الخطوط المتنوعة للنظرية السلوكية ونظرية المعرفة ونظرية الدافعية ونظرية المواقف فى اطار مضطرد وثابت (Rotter, Chance & Phares, 1972) •

وليس من الغريب أن توصف محاولة روتر لتفسير السلوك الانسانى بأنها نظرية تعلم اجتماعى • فكلمتا اجتماعى وتعلم تدلان على روح موقفة النظرى ، والذى بنى على الافتراض بأن الكثير من السلوك إنما يحدث فى بيئة مليئة بالمعانى ويكتسب من خلال التفاعل الاجتماعى مع الآخرين •

ومن المفاهيم الأساسية فى نظرية التعلم الاجتماعى نجد : إمكانية السلوك Behavior Potential وهو القدرة الكامنة لأى سلوك يحدث فى أى موقف من المواقف ، أو فى أكثر من موقف كما هو محسوب بالنسبة لأى شكل أو مجموعة أشكال من أشكال التعزيز • والتوقع Expectancy وهو الاحتمالية التى يضعها الانسان بأن التعزيز يحدث كوظيفة للسلوك المحدد الذى سيقوم به فى موقف معين أو فى مواقف معينة • وقيمة التعزيز (التدعيم) Reinforcement Value ومعناها درجة تفضيل الفرد ورغبته فى الحصول على تعزيز (تدعيم) ما ، اذا ماكانت فرص الحصول على أشكال أخرى من التعزيز متساوية • والمحددات الأساسية للسلوك The Basic Determinants of Behavior ،

ويقصد بها أن احتمال حدوث نمط ما من أنماط السلوك الموجودة فى الرصـــــيد السلوكى لانسان ما فى موقف ما يتحدد بفعل متغيرين هما : التوقع وقيمة التعزيـز ، والموقف السيكولوجى The Psychological Situation أى المحتوى أو الاطار الذى يتم فيه السلوك ٠

إن ماسبق ، يعطينا توضيحا لتعدد الاتجاهات فى ميدان علم النفس الاجتماعـى وإن كان هناك نوع من الغموض أو التداخل فهذا يرجع إلى :

١ ـ الاتجاهات جميعها بصدد تفسير ظاهرة واحدة ومعقدة ومتشابكة ، وهى سلوك الفرد فى إطاره الاجتماعى ، ومن المتوقع حدوث هذا التداخل فى الآراء ووجهات النظر ٠

٢ ـ ومن ناحية أخرى ، أننا بصدد التعريف بالميدان ، ومجال الدراسة الحالـــى لايحتمل تفصيلا أكثر لكل هذه الفروق ٠

وفى الحقيقة ليس ثمة أفضليـة لنظرية على الأخرى ، كما أنه ليس هناك تصديقا لنظرية وتخطئة لأخرى ٠٠٠٠ ولكن درجة النفع تتوقف على نوع مانريد أن نعرفه عـن عن ظاهرة ما ٠ ذلك أن كل نظرية تشد اهتمامنا الى جانب معين فى الظاهرة ٠

ولنأخذ مثالا تطبيقيا على ذلك : " ظاهرة السلوك العدوانى " ٠

- نجد المدرسة السلوكية تركز على خبرات الفرد التى اكتسب من خلالها العدوان وعلى أشكال التعزيز التى دعمت هذا السلوك ٠
- ونجد المدرسة الجشتالطية تركز على كيفية ادراك الناس لمفهوم العدوان ، وعلى كيفية التعامل معه بناء على هذا الادراك ٠

- ونجد المدرسة المجالية تهتم بالتفاعل بين الفرد بخصائصه الذاتية وبين خصائص الموقف الذى قام فيه الفرد بسلوك العدوان ٠
- ونجد مدرسة التحليل النفسى ، تهتم بخبرات الطفولة ، التى يمكن من خلالها أن نجد تفسيرا لسلوك العدوان ٠
- ونجد مدرسة التبادل الاجتماعى ، تهتم بأنواع المزايا والثواب التى يمكن أن يحققها الفرد من وراء سلوكه العدوانى ٠
- أما نظرية التعلم الاجتماعى ، فتهتم بالمعانى الاجتماعية التى يضفيها الفرد على سلوكه حين يتصارع مع الآخرين ويتفاعل معهم فى موقف سيكولوجى معين يتم فى إطاره ذلك النمط من السلوك ٠

وعلى هذا الأساس ، يمكن القول بأن هذه النظريات جميعها لاتتنافر بقدر ماتتوافق وتتكامل لتلقى الضوء على ظاهرة معينة ، بحيث يمكن رؤيتها من زوايا مختلفة لتعطى تفسيرا أكثر شمولا للظاهرة محور الدراسة ٠

الفصل الثانى

مناهج البحث فى علم النفس الاجتماعى

- مفهوم منهج البحث •
- المهارات الأساسية فى البحث العلمى •
- نماذج من طرق البحث •
- نماذج من أدوات جمع المعلومات •

مفهوم منهج البحث

يمكن النظر إلى منهج البحث - طريقة البحث - على أنه الاسلوب أو الطريقة التى يستخدمها الباحث فى دراسة ظاهرة من الظواهر ، دراسة علمية بقصد فهمها Understanding والتحكم فيها Control والتنبؤ بها Prediction • وليس هذا فحسب ، بل يتضمن أيضا الأدوات Tools التى يستخدمها الباحث فى جمع المعلومات والبيانات حول الظاهرة محور الدراسة •

واذا كانت فكرة البحث تعتبر بمثابة البذرة فان منهج البحث يعتبر بمثابة التربة ، اذا أحسن الباحث اختيار التربة التى تلائم البذرة فسوف ينمو البحث نموا سليما ويخرج ثمارا لها وزنها وقيمتها •

وتهدف مناهج البحث فى علم النفس الاجتماعى الى اكتشاف العوامل والأسباب التى ينجم عنها السلوك الاجتماعى مما يؤدى الى اكتشاف القوانين العلمية التى تفسر النواحى المختلفة للاستجابات الاجتماعية مما يساعد فى فهم السلوك الاجتماعى للفرد والجماعة والتنبؤ به وضبطة الى أقصى درجة ممكنة •

وليس أى منهج من مناهج البحث صالحا لدراسة كل الظاهرات النفسية الاجتماعية • فمناهج البحث العلمى متعددة ، وليس ثمة مايسمى المنهج الأوحد أو الطريقة المثلى إلا فى حالة ظاهرة أو - مشكلة معينة • ولذلك فمن الضرورى الاحاطة بأهم مناهج البحث فى علم النفس الاجتماعى ، حتى يحيط الباحث بالامكانات التى تتيحها له كل هذه المناهج •

المهارات الأساسية فى البحث العلمى

يجب أن ينشأ عند الباحث تصور واقعى عن عمله فلا يميل الى تفخيمه وتضخيمه ويجب ألا يتحمس أكثر من اللازم فيقيم بناء شاهقا لبحثه قبل أن يرسى أساسا متينا يقيم عليه هذا البناء ٠ كما يجب أن ، يكتسب الباحث المهارات الأساسية فـــــى البحث العلمى ، ومنها :٠

١ - الدقة فى القراءة والكتابة

٢ - القدرة على الفهم والتلخيص وجمع وجهات النظر ومقابلتها ٠

٣ - الصبر والمثابرة ٠

٤ - قبول النصح والنقد ٠

٥ - اتساع الأفق وسعة الاطلاع والاحاطة بالعلوم المتصلة بالتخصص مع الاهتمـــــام بالمصادر الأولية ٠

٦ - الشجاعة فى النقد والشك ، فالجاهل يؤكد والعالم يشك والعاقل يتروى ٠

٧ - التمكن من بعض اللغات الأجنبية ٠

٨ - الاهتمام بدراسة طرق عرض ونقد البحوث والدراسات والكتب ٠

٩ - مراعاة الاتجاه الرأسى لا الأفقى فى البحث ، أى الاهتمام بالعمق وليس الاتساع ٠

نماذج من طرق البحث

هناك طرائق متعددة تستخدم فى دراسة الظواهر الاجتماعية ، وفى الجزء التالى سوف نشير الى بعض منها على سبيل المثال ٠

١ ــ المنهج الوصفى : Descriptive

يهدف المنهج الوصفى الى جمع أوصاف دقيقة علمية للظاهرات الاجتماعية فى وضعها الراهن ، والى دراسة العلاقات التى توجد بين الظاهرات الاجتماعية ٠

ويشتمل المنهج الوصفى على ثلاثة نماذج من الدراسات ، هى :

(أ) الدراسات المسحية (ب) دراسات العلاقات المتبادلة ٠

(ج) الدراسات التطورية ٠

(أ) الدراسات المسحية :

وهى محاولة لجمع أوصاف مفصلة عن الظاهرة بقصد استخدام البيانات لتأييد الظروف أو الملابسات الراهنة والممارسات الراهنة ، أو لعمل تخطيطات أكثر ذكاء بهدف تحسين الظروف والعمليات الاجتماعية مثلا ٠ وبذا يكون هدف الدراسات المسحية هو كشف الوضع القائم وتحديد كفاءته عن طريق مقارنته بمستويات أو معايير أو محكات تم اختيارها أو اعدادها ٠ وقد تكون الدراسات المسحية واسعة أو ضيقة النطاق ٠ فقد تقتصر على دراسة جماعة صغيرة وقد تمتد لتشمل طبقة

اجتماعية أو المجتمع كله ٠

(ب) دراسات العلاقات المتبادلة :

ولها أكثر من نموذج ، وسوف نقصر الحديث هنا على الدراسات الارتباطية ٠

وتهدف الطريقة الارتباطية الى استكشاف حجم ونوع العلاقات بين البيانات ٠ وهكذا ، تهدف الطريقة الارتباطية الى البحث عن الى أى حد يرتبط متغيران ، أو الى أى حد تتطابق تغيرات فى عامل واحد مع تغايرات فى عامل آخر ٠ وقد ترتبط المتغيرات ارتباطا جزئيا موجبا أو سالبا ، وقد يكون هذا الارتباط دالا احصائيا أو يرجع الى الصدفة ٠

(جـ) الدراسات التطورية :

وهى تصف المتغيرات فى مجرى تطورها خلال مدة زمنية معينة وترصدها وتحللها ٠ ومن أوضح الدراسات التطورية ، دراسات النمو الاجتماعى وهى تتبع احدى طريقتين :٠

الأولى : الطريقة المستعرضية : Cross-Sectional

وفيها يقوم الباحث باختيار مجموعات من الأفراد مختلفى الأعمار (مجموعة من عمر ٦ سنوات ، مجموعة من ١٠ سنوات ، مجموعة من عمر ١٥ سنة ٠٠٠٠) ولكن متماثلين فى الصفات الأخرى (كالجنس والطبقة الاقتصادية والمستوى التعليمى) ٠ ويكون تركيز الباحث فى الدراسة على المتغيرات المدروسة فقط والتى يحتمل

تغايرها مع تغير العمر الزمنى ٠

ومن أهم مميزات هذه الطريقة : أنها اقتصادية فى الوقت والجهد والمال ٠ كما أنها تعطى نتائج سريعة ويمكن تعميم نتائجها ، بالاضافة الى أنها تفتح مجـــالات كثيرة للدراسة ٠

ومن أهم عيوبها : صعوبة المماثلة بين المجموعات ، كما لاتعطى صورة كاملـــة عن المنحنيات الفردية ، بالاضافة الى صعوبة تفسير النتائج حيث الفرق الناتج قـــد لا يرجع الى العمر الزمنى وحده

الثانية : الطريقة الطولية (التبعية): Longitudinal

وفيها يتتبع الباحث فرد أو مجموعة من الأفراد لمدة زمنية معينة ومن أهـــم مميزاتها : أنه يمكن تثبيت جميع المتغيرات ماعدا السن ، كما أنها تمكن مـــن رسم منحنيات فردية وجماعية ٠

ومن أهم عيوبها : أنها مكلفة ، وتحتاج الى أن يبدأ الباحث بعدد كبير من الأفراد بالاضافة الى صعوبة تعميم نتائجها ، وعدم امكانية اجراء أية تعديلات (سواء فـــى الأدوات أو اجراءات الدراسة) بعد بداية الدراسة ٠

٢ - المنهج التجريبى : Experimental

يعتبر المنهج التجريبى من الأساليب الهامة فى مناهج البحث فى علم النفـــس بصفة عامة ٠ ذلك أن الباحث الذى يستخدم المنهج التجريبى فى بحثه لايقتصر على

مجرد وصف الظواهر التى يتناولها بالدراسة ، كما يحدث عادة فى البحوث الوصفية بل يسعى الى ضبط وتغيير متعمد للشروط المحددة لظاهرة ما وملاحظة التغييرات الناتجة فى الظاهرة ذاتها وتفسيرها ٠

وفى الدراسة باستخدام المنهج التجريبى يقوم الباحث بعملية مسح المتغيرات أو العوامل Variables التى يفترض أن لها صلة بالظاهرة موضـــوع البحث ، ويقسم هذه المتغيرات الى ثلاثة أنواع ، هى :٠

المتغير المستقل : Independent

وهو العامل الذى يتحكم فيه الباحث عن قصد فى التجربة بطريقة معينة ومنظمة أما بالتثبيت أو العزل أو التغير ، وهو العامل أو الظروف التى تعتبر مسئولة عـــن وقوع الظاهرة موضع البحث والدراسة ٠

المتغير التابع : Dependent

وهو الفعل أو السلوك الذى يراد قياسه أو دراسته والذى يتوقف حدوثه علـــــى المتغير المستقيل ٠

المتغيرات الوسيطة أو الدخيلة : Intervening

وهى المتغيرات التى تؤثر فى المتغير التابع والتى يحاول الباحث عزل آثارهـــا عن هذا المتغير وذلك بتثبيتها مثل بعض المتغيرات الوسيطة الخارجية التى قـــد تؤثر ذاتها فى المتغير التابع كارتفاع درجة الحرارة ، درجة الضوضاء أثناء اجراء

التجربة وأثر ذلك على المفحوصين موضع التجربة ٠

ويتميز المنهج التجريبي بعدة خصائص أساسية ، أهمها :٠

- أنه أقرب الى الموضوعية ٠
- يستطيع الباحث الذى يتبع المنهج التجريبي السيطرة على العوامل المختلفة التي تؤثر على الظاهرة السلوكية موضع الدراسة فيغير منها ما يشاء ويثبت منها مايريد مما يسهل عليه الدراسة ويجعله أقدر على تفهم العلاقات بينها وأثرها فى الظاهرة التى يدرسها ٠
- يستطيع الباحث أن يحدد الوقت الذى تحدث فيه الظاهرة فيستعد له ويرسم خطة لملاحظته الدقيقة ٠
- حصر الظروف وتحديد العوامل التى يكون لها أثر فى حدوث الظاهرة النفسية ٠
- من الممكن للباحث أن يغير فى ظروف التجربة ليرى آثارها المترتبة على الظروف المتغيرة ٠
- امكانية اعادة التجربة Replication تحت نفس الشروط والظروف ٠

٣ - المنهج التاريخى : Historical

وتعتمد هذه الطريقة على البعد التاريخى فى دراسة الظاهرة أى تتبع الظاهرة لفترة زمنية معينة قد تطول الى سنوات ٠ ولذا ، فهو المنهج الذى يستخدمه الباحثون الذين يشوقهم وتستهويهم معرفة الأحوال والأحداث التى جرت فى الماضى ويحاول الباحثون احياء خبرات المجتمع البشرى الماضية فيجمعون الحقائق ويفحصونها ، وينتقون منها ويحققونها ، ويرتبونها وفقا لقواعد معينة ، ويكدون

فى تفسير هذه الحقائق بطريقة ناقدة ، ويطبقون الطريقة العلمية فى بحث التطـــور الاجتماعى لمجتمع من المجتمعات .

وعند ما يقوم الباحث فى علم النفس الاجتماعى بدراسة تاريخية ، فانه يقـــوم عادة ببعض الأنشطة التى يشترك فيها غيره من الباحثين ، ولكن طبيعة مادتـــه تواجهه ببعض المشكلات المتميزة وتطلب منه تطبيق قواعد وأساليب خاصة فـــى انتقاء المشكلة وجمع المادة العلمية ونقدها . وصياغة الفروض التى تفسر الظاهرة التى يدرسها وتفسير النتائج التى يتوصل اليها .... الخ .

وفى جمع المادة العلمية ، فان الباحث يلجأ الى المصادر الأولية مثل أقـــوال وتقارير شهود العيان الموثوق بهم والشواهد المباشرة والمحاضر الرسمية والوثائق ويلجأ الباحث أيضا الى السجلات الرسمية والشخصية والمصورة والميكانيكيـــة والتراث الشفوى والمواد المنشورة ، ويلجأ كذلك الى الآثار المادية والمطبوعـــات والمخطوطات .

ويمثل نقد المادة العلمية خطوة هامة من خطوات منهج البحث التاريخى . ففى النقد الخارجى يجب على الباحث أن يتأكد من صدق المادة العلمية ، ويجب الحرص من خطأ وخطر الأخطاء أو التزوير أو التزيف والحشو والاكمال . وفى النقد الداخلى يجب على الباحث التأكد من معنى وصدق المادة العلمية وقراءة الوثائق بعـــين مؤلفها ومدى الثقة فى المؤلف كحجة ، وهل يوجد تناقض أو ثغرات أو اختلاف فـــى الروايات .

نماذج من أدوات جمع المعلومات

هناك طرائق ووسائل عديدة لجمع المعلومات ، ولكل طريقة مميزاتها وعيوبها وفى الجزء التالى سوف نشير الى بعض من هذه الوسائل على سبيل المثال لا الحصر ٠

١ ـ الملاحظة : Observation

تعتبر الملاحظة من أكثر الطرق شيوعا فى العلوم المختلفة وخاصة فى بداية تطورها ٠ وتعتبر الملاحظة فى علم النفس الاجتماعى موردا خصبا للحصول على معلومات وبيانات حقيقية وواقعية تتصل بسلوك الانسان ـ والملاحظة على نوعان :

*** ملاحظة غير منظمة :** Incidental

وهذا النوع من الملاحظة يعتبر طريقة سيئة لجمع المعلومات والبيانات لسوء تنظيمها وعدم دقتها ٠ ولتداخل عوامل متعددة فى تحديد نوع البيانات التى تجمع بهذه الطريقة ٠

*** ملاحظة منظمة :** Systematic

ويعتبر الخلاف بينها وبين الملاحظة غير المنظمة هو اختلاف فى الدرجة وليس فى النوع ٠ فنحن لكى نرتفع بمستوى الملاحظة الى الشكل الأكثر علمية وموضوعية فاننا نتجه الى ما نسمية بالملاحظة المنظمة ٠

وعلى هذا ، فذلك النوع من الملاحظة يعتمد على الدقة والكفاءة والاستمرارية والانتظام فى متابعة وقائع عينات السلوك فى مواقف مختلفة ومتباينة لايحدث فيها التزيف ٠

ولكى تصبح عملية الملاحظة منظمة ، يجب أن تتوافر فيها عدة شروط نذكرها فى الآتى :

- يجب تحديد عينة الأفراد التى ستتم ملاحظتها ، ويجب أن تكون العينة ممثلة للمجتمع الأصلى الذى ستعمم عليه النتائج ٠
- يجب تحديد جوانب السلوك التى ستتم ملاحظتها ، تحديدا دقيقا كما يجب تحديد المواقف التى تتم فيها الملاحظة وأنواع السلوك المعبرة عن تلك الجوانب ٠
- يجب أن تتم الملاحظة بحيث لا يعلم الفرد موضع الملاحظة أنه تحت الملاحظة٠ ذلك أن الانسان كلما كان ناضجا فانه يكون قادر على تزيف كثير من سلوكه اذا ما لاحظ أن سلوكه مراقب أو ملاحظ وعلى هذا فهو لايأتى ولايسلك السلوك الطبيعى والتلقائى له ٠
- يجب أن يشترك أكثر من باحث فى عملية الملاحظة حتى تكون أكثر دقة ويمكن الاعتماد على نتائجها ٠ واشتراك أكثر من باحث فى عملية الملاحظة يكون بهدف أنه حتى اذا أغفل أحدهما أمرا لايغفله الآخر ، وفى النهاية يكتفى بذلك القدر من الحقائق والمعلومات التى تكون موضع اتفاق بين الباحثين ٠
- يجب استخدام الأدوات المساعدة التى تساعد على دقة وكفاءة وكفاية الملاحظة ٠

ومن أمثلة هذه الأدوات : الشاشه ذات الاتجاه الواحد One-Way Screen والأجهزة الصوتية ، ووسائل التصوير الفوتوغرافي والتسجيل الصوتي ٠

٢ ـ التجربة : Experiment

والأساس الذي يعتمد عليه الباحث في استخدام اسلوب التجربة هو أن يتحكم الفرد في الظروف المحيطة بطريقة غير طبيعية وذلك بأن تقدم المؤثرات للحصول على الاستجابة أو رد الفعل دون الاهتمام بالاحداث في الوسط الطبيعي للفرد ٠ فنحن في التجربة نأخذ الأحداث ونضعها أمام الفرد وبالتالي نحصل في وقت قصير على عدد من الملاحظات يصعب الحصول عليها بأي طريقة أخرى ٠

وكل ما يعاب على هذه الطريقة أنها قد تكون صناعية بالنسبة للحياة الطبيعية للفرد ٠ ولكن بدراسة المواقف الطبيعية يمكن التغلب على تلك الصعوبة ٠

٣ ـ المقابلة : Interview

ويعتبرها البعض أنها طريقة سريعة وجذابة وتعطي معلومات صادقة وثابتة وهي في أبسط تعريف لها ، أنها عبارة عن مجموعة من الأسئلة أو من وحدات الحديث يوجهها طرف (شخص أو عدة أشخاص) الى طرف آخر (شخص أو عدة أشخاص) في موقف مواجهة Face to Face. وذلك حسب خطة معينة للحصول على معلومات عن سلوك هذا الطرف الآخر (Maccoby & Maccoby, 1954).

وتعتبر المقابلة وسيلة فعالة في الحصول على المعلومات ، ولاتستخدم المقابلة كوسيلة لجمع المعلومات على نمط الاستفتاءات فحسب ، بل يمكن أن تستغل

المقابلة لتشخيص سلوك الأفراد والتعرف على اتجاهاتهم وميولهم ومشاكلهم الشخصية والاجتماعية (Lazarus, 1971) • ويرجع تفوق المقابلة على الاستفتاء Questionnaire في القيمة بسبب مرونتها ، اذ هي تسمح للعميل أن يستفسر لتوضيح السؤال ، كما تسمح للفاحص (المقابل) أن يثير جميع أنواع الأسئلة لمتابعة اجابات العميل •

وتصف المناقشة التالية عدة أنواع من المقابلات : •

(أ) المقابلة الفردية والمقابلة الجماعية :

تجرى معظم المقابلات فى موقف خاص مع فرد Individual واحد فى نفس الوقت ، لكى يشعر بالحرية فى التعبير عن نفسه ، تعبيرا كاملا وصادقا • على أن المقابلات الجماعية Group Interview ، تؤدى أحيانا الى بيانات أكثر فائدة • فحينما يجتمع افراد مؤهلون بخلفيات مشتركة أو مختلفة معا ، لمعالجة مشكلة أو تقويم مزايا قضية ، فانهم يستطيعون تقديم مدى واسع من المعلومات ووجهات النظر المتنوعة ، كما يمكنهم أن يساعدوا بعضهم البعض على تذكر عناصر المعلومات أو مراجعتها أو تنقيحها • على أن بعض المفحوصين قد يمسكون عن التعبير عن بعض النقط أمام الجماعة ، بينما يمكنهم الكشف عنها فى مقابلة خاصة • هذا بالاضافة الى أن شخصا واحدا (وليس من المحتم أن يكون أكثر علما) قد يسيطر على المناقشة بحيث لاتكتشف وجهات نظر المشتركين الآخرين اكتشافا كاملا •

(ب) المقابلات المقننة :

يختلف تركيب المقابلات باختلاف عدد المشتركين • فبعض المقابلات تكون رسمية Formal ومقننة Standard تقنينا جازما : أى توجه نفس الاسئلة بنفس الطريقة والترتيب لكل مفحوص ، وتقتصر الاجابة على الاختيار من اجابات محددة فى قائمة تحديدا مسبقا : وحتى الملاحظات الخاصة بالتمهيد للمقابلة أو اختتامها ، تقدم بانتظام • وهذه المقابلات المقننة علمية فى طبيعتها أكثر من غير المقننة ، لأنها توفر الضوابط اللازمة التى تسمح بصياغة تعميمات علمية • على أن لهذه المقابلات المقننة عيوبا معينة ، اذ أن ضرورة جمع بيانات كمية تسمح بالمقارنة ، من جميع المفحوصين بطريقة موحدة ، توجد جمودا فى اجراءات البحث قد يجعل التعمق بدرجة كافية ، شيئا مستحيلا •

(جـ) المقابلات غير المقننة :

أما المقابلات غير المقننة فهى مقابلات مرنة ، اذ أن مايوضع من قيود على استجابات المفحوصين قليل ـ فاذا وجهت أسئلة سبق تخطيطها ، فان هذه الاسئلة تعدل ، بحيث تناسب الموقف وتناسب المفحوصين ، ويشجع المفحوصون احيانا على التعبير عن أفكارهم بحرية ويقدم قليل من الاسئلة فقط ، لكى توجه حديثهم • وفى بعض الحالات يتم الحصول على المعلومات بطريقة عارضة ، بحيث لايكون المفحوصون واعين بأنهم فى مقابلة شخصية •

ويستطيع الباحث فى المقابلة غير الرسمية Informal وغير

المقننة ، أن ينفذ خلف الاجابات المبدئية وأن يتتبع الاشارات غير المتوقعة ، وأن يعيد توجيه البحث فى مسالك أكثر اثمارا بناء على البيانات التى تتكشف ، وأن يعدل من فئات الاسئلة ليتمكن من تحليل أكثر دلالة للبيانات • على أن الصياغة الكمية Quantitative للبيانات الكيفية Qualitative المتجمعة من المقابلة غير المقننة ، قد يكون أمرا عسيرا ، وقد تحدث الأساليب غير الموحدة المستخدمة بعض التغيرات غير الملائمة • ويترتب على ذلك عادة ، استحالة مقارنة البيانات المتجمعة من مقابلات متعددة ، واستنتاج التعميمات التى يمكن تطبيقها بصفة عامة •

ولاتستخدم المقابلات غير المقننة عادة ، حينما يقوم شخص باختبار صدق الفروض وتحقيقها ، ولكنها تعد أدوات قيمة فى المرحلة الاستكشافية من البحث • فحينما يكون الباحث غير متأكد من الاسئلة التى سيوجهها وكيف يوجهها ، قد تكشف له المقابلة غير الرسمية جوهر المشكلة ، وتساعده فى اختيار الاسئلة وصياغتها للاستفتاءات والمقابلات المقننة• وقد تمده المقابلة غير المقننة أيضا باستبصار بالدوافع الانسانية والتفاعل الاجتماعى ، مما يمكنه من صياغة فروض مثمرة •

ويجب أن يكون الباحث على ألفة بطريقتى المقابلة المقننة وغير المقننة ، وذلك لأنه عرضة لأن يستخدم النوعين أثناء البحث - وهناك نوعين من المقابلات غير الرسمية ، هما : مقابلة التعمق غير الموجهة ، والمقابلة المركزة •

والمقابلة أيا كان نوعها يجب أن تمر بعدة خطوات أساسية تتلخص فى الاعداد للمقابلة والتمهيد لها ، ثم تكوين العلاقة مع المفحوصين وبعد ذلك تكون

المقابلة حيث يستدعي الفاحص من المفحوصين المعلومات التي يريد أن يجمعها عن طريق الأسئلة المعدة لذلك ويتم في أثناء ذلك تسجيل هذه البيانات بنظام ودقة ووضوح وبنفس كلمات المفحوص ، ويمكن استخدام شرائط التسجيل أثناء المقابلة ٠

٤ ـ الاختبارات : Tests

يشيع استخدام الاختبارات الورقية وبعض الاختبارات العملية المعينة ، لقياس قدرات المفحوصين ، ويجب أن تراعى اعتبارات كثيرة عند اعداد هذه الاختبارات ومن هذه الاعتبارات ، نذكر :٠

(أ) الموضوعية : Objectivity

يعتبر الاختبار موضوعيا ، اذا كان يعطى نفس الدرجة ، بغض النظر عمن يصححه ٠ ولذلك تصمم وسائل القياس الجيدة ، بحيث يمكن الحصول على الدرجة دون تدخل الحكم الذاتي للمجرب ٠ أي أنه لامجال لتأثير الأحكام الذاتية في تصحيحة ٠

(ب) الصدق : Validity

وتكون وسيلة القياس صادقة ، اذا كانت تقيس ما تدعى قياسة ، والحاجة الى هذه الصفة واضحة ٠ ولما كان الصدق ذا أهمية قصوى ، فان الباحثون يقدمون من البراهين ما يدعم ادعاءاتهم ، فيما يتعلق بالصفات التي تقيسها اختباراتهم ٠

(جـ) الثبات : Reliability

ويعتبر الاختبار المقياس ثابتا ، اذا كان يعطى نفس النتائج باستمرار ، اذا ماتكرر تطبيقة على نفس المفحوصين وتحت نفس الشروط .

(د) الملاءمة العملية للاختبار :

فعند اختيار الاختبار ، يجب أن يتأكد الباحث من أنه وسيلة عملية بالنسبة لهدفه ، وهل أنه سيؤدى الى البيانات التى يحتاجها ، وهل يناسب عمر المفحوصين ونوعهم وهل للاختبار طريقة سهلة للتصحيح ومعايير ثابته ؟

الفصل الثالث

التنشئة والتطبيع الاجتماعى

- مقدمة
- مفهوم التنشئة والتطبيع الاجتماعى .
- محاور عملية التنشئة والتطبيع الاجتماعى .
- الاتجاهات النظرية فى التنشئة والتطبيع الاجتماعى .
- وكالات ومؤسسات التنشئة والتطبيع الاجتماعى .
- التنشئة الاجتماعية للطفل بين الأسرة والمدرسة .

مقدمة

يعد موضوع التنشئة الاجتماعية Socialization واحدا من الموضوعات الهامة التى شغلت اهتمام عدد كبير من الباحثين ينتظم نشاطهم البحثى فى اطار تخصصات مختلفة ، وعديدة · ويحتمل أن يرجع هذا الاهتمام الى أن هذا الموضوع له اهتمام خاص فى وجدان الجنس البشرى(Zigler & Child 1969)·

ولو أنك قارنت بين الأطفال الرضع Infant فى الثقافات المختلفة لراعك مابين سلوكهم من تشابه كبير ، فهم جميعا يمرون بنفس المراحل تقريبا عند تعلم المشى مثلا ، ويقعون بالدرجة الأولى تحت تأثير حاجاتهم الفسيولوجية ، كما أنهم متشابهون الى حد كبير فى شتى مظاهر النمو · ولكن ، قد تكون بينهم بعض الفروق الفردية ، فقد يختلفون فى المدة التى يقضونها فى النمو ، أو قد يختلفون فى كمية النشاط والحركة التى تصدر عنهم · وعلى الرغم من ذلك ، فان الذى يدهشنا ، هو أن مقدار الاتفاق والتشابه بين أفراد الجنس البشرى ـ خاصة فى المراحل الاولى من العمر يفوق بكثير مايكون بينهم من تفاوت واختلاف ·

وباستمرار الحياة لهؤلاء الأطفال ، فان الحال لايدوم على ماهو عليه ، وانما يطرد نمو الأفراد ويتقدم بهم السن ، ويظهر تدريجا اتضاح التباين والتفاوت بينهم ونجد أن أبناء كل مجتمع أو ثقافة معينة قد تشابهوا فيما بينهم وتمايزوا عن أبناء الثقافات الأخرى وليس هذا فحسب ، بل اننا نجد أن أبناء الثقافات الفرعية

Sub-Cultural قد تمايز بعضهم عن بعض ويجمع بينهم النمط العام للثقافة الأم ·

ومما لاشك فيه أننا لانولد كائنات اجتماعية ، بل اننا نولد ولدينا فقط الامكانات لأن نكون كائنات اجتماعية ونحن نصبح على هذا النحو من خلال عده عمليات متعددة تختلف من حيث بساطتها وتعقيدها ، ويطلق على هذه العمليات مصطلح " عمليات التنشئة والتطبيع الاجتماعى " وهو مرادف للأصل الانجليزى المعروف بـ Socialization Process · وهذه العمليات تعد من العوامل الرئيسة المهمة فى تحديد وتشكيل سلوك الفرد ، شأنها فى ذلك شأن العوامل الوراثية والبيئية سواء بسواء ·

مفهوم التنشئة والتطبيع الاجتماعى

يمكن النظر الى عمليات التنشئة والتطبيع الاجتماعى على أنها عمليات تعلم وتعليم وتربية ، وتعتمد أساسا على التفاعل الاجتماعى Social Interaction وتهدف الى اكساب الفرد سلوكا ومعايير Norms واتجاهات Attitudes مناسبة لأدوار اجتماعية Social Role معينة تمكنه من مسايرة جماعته والتوافق الاجتماعى Social Adjustment معها ، وتكسبه الطابع الاجتماعى وتيسر له عملية الاندماج فى الحياة الاجتماعية ·

وتقوم عملية التنشئة الاجتماعية بوظيفتها هذه عن طريق مساعدة الفرد على امتصاص وتمثل ماتراه الجماعة ضروريا لاستمرارها وبقائها ، ثم ضمان التماسك والتوازن فى داخلها بتحقيق قدر مشترك من التشابه ، ييسر التعامل والتفاعل ويقلل من التنافر والتصادم ، أو يساعد على حله عندما ينشأ فى داخلها ·

ولذلك يمكن اعتبارها عملية تشكيل السلوك الاجتماعى للفرد ، وأنه عن طريقها يتم استدخال ثقافة المجتمع فى بناء شخصية الفرد ، أى أنها تمثل تلك العملية التى عن طريقها تطبع المادة الخام للطبيعة البشرية فى النمط الاجتماعى والثقافى · وهى بذلك تعتبر عملية تشكيل اجتماعى لخامات الشخصية ، يتم عن طريقها ومن خلالها تحويل الكائن البيولوجى إلى كائن اجتماعى ، وبذا يكتسب الانسان صفته الانسانية ·

ذلك الكائن الذى يبقى زمنا معلوما فى رحم الأم البيولوجى ، ثم يخرج ليتلقفه "رحم الجماعة" ويبقى فيه فترة حياته ، حيث يتناوله بالتشكيل والتطوير الاجتماعى مثل مافعل به الرحم البيولوجى فى تشكيله وتطويره العضوى ۰ وعن طريق عمليات التطبيع الاجتماعى يتحول ذلك الكائن من كائن تغلب عليه الحاجات البيولوجية المنبت Biogenic إلى كائن تغلب عليه الحاجات الاجتماعية المنبت Sociogenic (Sherif & Sherif ,1956).

وعلى هذا الأساس ، فقد ينظر إلى عملية التنشئة والتطبيع الاجتماعى على أنها عملية تعلم اجتماعى Social Learning ، حيث يتعلم فيها الفرد عن طريق عمليات التفاعل الاجتماعى أدواره الاجتماعية ويتمثل ويكتسب المعايير الاجتماعية التى تحدد هذه الأدوار الاجتماعية (Johnson, 1960) ، وأيضا ، من خلال عمليات التعلم الاجتماعى ، يتعلم الفرد كيف يسلك بطريقة اجتماعية توافق عليها الجماعة ويرتضيها المجتمع ، وبحيث يتطابق هذا السلوك مع توقعات الجماعة التى ينتمى اليها (Secord & Backman, 1964).

كما يمكن النظر الى عملية التنشئة الاجتماعية على أنها عملية نمو يتحول من خلالها الفرد من طفل يتميز بالاعتماد على غيره والتمركز حول ذاته ويبحث فى المقام الأول عن إشباع حاجاته البيولوجية إلى فرد ناضج يعرف معنى الفردية والاستقلال ويتحمل المسئولية الاجتماعية ولايخضع فى سلوكه تحت سيطرة الحاجات البيولوجية وانما يتحرك وفق المعايير الاجتماعية وينشىء علاقات اجتماعية سليمة مع الآخرين .

والتنشئة الاجتماعية من وجهة نظر بارسونز Parsons لها معنيان،
الأول : يرى أن التنشئة الاجتماعية هى التمثل الداخلى للثقافة المعطاة عن طريق الاسرة الصغيرة • والثانى : أن عملية التنشئة الاجتماعية ينظر اليها - من خلال الافراد القائمين عليها - كعملية عن طريقها تعد شخصية الفرد لتأخذ دورا مستقلا فى المجتمع • وهو يشبه عملية التنشئة بالعملية العلاجية ، حيث فى كل منهما يدخل الاشخاص المراد تنشئتهم (علاجهم) فى علاقات مع الشخص القائم على عملية التنشئة (عملية العلاج) ويمر بمراحل محددة حتى يصل إلى نهايتها (Morgan, 1975,32) •

ويمكن القول ، بأن العملية التربوية التى تتم من خلالها عملية التنشئة والتطبيع الاجتماعى ، تستند إلى ثلاثة عناصر أساسية ، هى :•

١ - **عجز الوليد البشرى :** وهذا العنصر يمثل الامكانية الايجابية التى تستغلها عملية التنشئة الاجتماعية فى اكساب الفرد البيولوجى صفته الانسانية والاجتماعية

٢ - **مرونة الشخصية ومطاوعتها :** ويدل ذلك على أن الشخصية الانسانية ليس لها نمط فطرى تثبت عنده ولاتتعداه رغم الظروف البيئية التى تتعرض لها عملية التنشئة الاجتماعية وتتفاعل معها •

وهذه المرونة تكسب الفرد الانسانى طابعا اجتماعيا معينا يختلف باختلاف المجتمعات ، فتدل تجارب " مارجريت ميد M. Mead " على أن الشخصية الانسانية تكيفها الظروف الاجتماعية السائدة وتصهرها فى نتاج معين يمتاز بصفات ومقومات معينة • فقد وجدت " ميد " أن خصائص الرجال والنساء - فى مجتمعات

غينيا الجديدة New Guinea ليست فى الواقع نتيجة لاختلاف الجنس (ذكر - انثى) بل هى فى الواقع انعكاسات للثقافات المختلفة فى تلك المجتمعات ٠

٣ - **الوسط الاجتماعى :** بمفهومة الشامل ، والذى تتم فيه عملية التنشئة والتطبيع الاجتماعى ٠ ذلك أن نوع البيئة من حيث درجة المرونة والجمود يؤثر فى التشكيل الانسانى للشخصية ٠

وتدل تجارب ليبيت Lippit وهوايت White للمناخات الاجتماعية المختلفة (الديمقراطية - الفوضوية - الديكتاتورية الخاضعة والعدوانية) على وجود علاقة ديناميكية بين ظروف البيئة الاجتماعية وبين نوع استجابة الأفراد ، وأيضا مع مدى التجاذب التلقائى بين أفراد الجماعة ، وسوف نتناول هذه التجربة بشىء من التفصيل عند الحديث عن عملية التفاعل الاجتماعى فى اطار المناخ الاجتماعى الذى يسود البيئة ٠

ولذا ، يمكن القول ، بأن عملية التنشئة والتطبيع الاجتماعى عملية مستمرة تستمر باستمرار الحياة ، وتبقى ببقاء الأفراد ٠ وهى تحدث من خلال عمليات التأثير والتأثر المتبادل بين الأفراد الانسانين فى المواقف الاجتماعية ، وتكون محصلة هذا التفاعل متمثلة فى نوعين من النواتج ، أولهما : شخصية فردية متميزة ٠ وثانيهما الحضارة الانسانية ٠ فمن خلال عمليات التنشئة يكتسب الأفراد أنماطا معينة من السلوك تصدر عنهم فى مواقف اجتماعية معينة ، وفى نفس الوقت تكسب أفراد المجتمع الواحد طابعا قوميا يميزهم عن بقية المجتمعات ذات الأطر الثقافية المختلفة ٠

وترجع عملية التنشئة الاجتماعية إلى عملية التغير والنمو التى يخضع لها الفرد كنتيجة للتفاعل الاجتماعى وتعلمه الأدوار الاجتماعية ٠ ولذلك فعملية التنشئة يمكن أن تدرس من ناحيتين ، أولهما : النظر الى التطور والتغير الذى يحدث للفرد وثانيهما : النظر الى المؤسسات الموجودة فى البيئة الاجتماعية والتى تؤثر على الأفراد - فالفرد يتفاعل مع البيئة المحيطة به باستمرار ، وهو يسعى دائما لتعديلها والتحكم فيها كى تتلاءم مع احتياجاته ومطالبة العقلية والبدنية والاجتماعية ٠ ومن ناحية أخرى فإن البيئة بدورها تؤثر على الفرد وتزوده بالاحساسات التى تعمل على اثاره نشاطة البدنى والعقلى ٠ ويتناسب نشاط الفرد وطاقته المبذولة مع درجة تلك الحاجة والدافع إليها ٠

وكما يقول نيوكومب New comb هناك امكانات ومتطلبات بيولوجية وعندما تستشار هذه المتطلبات والامكانات فى أثناء استجابة الكائن الحى وتعلمه فإنه يغير نفسه ، لأنه عن طريق الاستجابه يحدث التغير ويتم ٠ وإنه لمن الصحيح أيضا ، أن يتم ذلك التغير بواسطة البيئة التى يتفاعل معها الفرد ذلك لأنه بدون الاستشارة الخارجية لايستطيع الكائن أن يقوم بالاستجابات المختلفة التى عن طريقها يغير نفسه(Newcomb , 1950) ٠

وعلى هذا الاساس ، يمكن أن نحدد لعملية التنشئة والتطبيع الاجتماعى وظيفتين أساسيتين لحياة الانسان : أولهما : وظيفة تتعلق بالفرد ، وفيها تقدم عمليات التنشئة والتطبيع الاجتماعى للفرد الاساليب والمهارات اللازمة كى يساهم مساهمة فعالة فى المجتمع ٠ وثانيهما : وظيفة تتعلق بالمجتمع ، فالمجتمع لايمكن

أن يستمر من جيل الى جيل الا من خلال عملية التطبيع والتنشئة الاجتماعية التـي تتمثل في تهيئة الافراد ثقافيا ٠ ذلك أنه من خلال عملية التنشئة والتطبيـع الاجتماعي ينشأ بين الفرد والمجتمع درجة من الاعتماد المتبادل حيث يشعر الفرد أن وجوده الحقيقي مرتهن بالوجود في المجتمع ، كما أن حياة المجتمع هي محصلة لجهود أفراده في شتى مجالات الحياة ٠

ويمكن أن نستلخص مما سبق ، أننا نعني بالتنشئة والتطبيع الاجتماعي ، أهـم العمليات التي يستطيع بها الوليد البشري المزود بامكانات سلوكية فطريـة أن يتطور وينمو نفسيا واجتماعيا ، بحيث يصبح في النهاية شخصية اجتماعية تعمـل وفقا لاحكام جماعتها ومعايير ثقافتها ٠ وهذا المفهوم للتنشئة والتطبيع الاجتماعي يتضمن مستوين أساسين ، هما :٠

١ ـ مستوى خاص بالاسرة : حيث هي المكان الاول والمناسب الذي يتعلم فيـه الطفل العادات الأساسية لجماعته ٠ كما أنها تهدف الى امداد المجتمع بأعضـاء جدد عارفين بأصول وقواعد مجتمعهم ومنفذين تعاليم ثقافتهم ٠٠٠٠ فالأسـرة بمعناها الدقيق رمز للعلاقات الجنسية الشرعية التي يقرها المجتمع للراشدين مـن أعضائه والتي يترتب عليها انجاب أعضاء جدد ٠ والطفل نفسه يشتق وجـوده الاجتماعي من شرعية هذه العلاقات (Morgan, 1975, 21-25) ٠

ووجود الطفل بين جماعة تسود أفرادها العلاقات الحميمة وتتميز فيها مراكز القوة والقيادة بحكم الصغر النسبي لعدد أفرادها ٠٠٠٠ والارتباط العضوي بهم ٠٠ وكل هذا وغيره يساعد على التطور النفسي الجنسي للطفل ، كما يساعده على تنظيم

علاقته بنفسه وبغيره من أعضاء جماعته ٠٠٠٠٠ وقمع وضبط دوافعة المختلفة بالدرجة التى يمكن التحكم فيها اجتماعيا ، وليس الى الحد الذى يفقد الابوين والطفل معا السيطرة عليها ٠ وكذلك فان الاسرة تحدد للطفل خصائص سلوكه الاجتماعى عن طريق تحديد اسمه ودينه ومكانته والى حد ماثقافته ٠

ويتعلق بالمستوى الاول أيضا المعنى الثقافى للتنشئة والتطبيع الاجتماعى فهى بدون شك تمثل أبرز الجوانب للتراث الثقافى للمجتماعات الانسانية ٠ ويمكن اعتبارها وحدة ثقافية فى حد ذاتها تتضمن الافكار التقليدية التى تبقى عبر التاريخ بعد أن ثبت صلاحيتها لتشكيل أفراد المجتمع وفق أنماط الثقافة السائدة فيه ، وما يعزى الى هذه الانماط من قيم وعادات ومحرمات ودوافع ٠ والواقع أن معظم تقاليد التنشئة والتطبيع الاجتماعى تنتظم حول عادات الممارسة والتى يمكن التعبير عنها بأساليب الثواب والعقاب ٠ وهذه الاساليب والعادات تحدد بدورها مدى التفاعل بين الوالدين وأطفالهما ، كما أنها تحدد نتيجة مايدور فى فلكها من معتقدات وقيم ودوافع وقواعد ومحرمات ورضا ٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠الخ ٠

والتنشئة والتطبيع الاجتماعى بهذا المعنى يمكن أن ننظر اليها كوسيط ثقافى يتحول عن طريقه كل ماهو موجود نظريا (أى - الأنماط الثقافية السائدة فى مجتمع معين) الى وجود فعلى (أى ينقل أويورث ثقافيا الى الأطفال) ، كما يتحول أيضا عن طريقها هذا الوجود العقلى الى وجود بالقوة (عن طريق اكساب الطفل شخصيته أو عاداته السلوكية) ٠

كما ينظر اليها على أنها أهم الميكانزمات الثقافية التى تعمل على استمرار بقاء ثقافة المجتمع وتراكمها ٠ وهى كأى ميكانزم ثقافى لها طبيعة رمزية أو لغوية ٠ وهذه الخاصية تمكن الطفل بمساعدة والديه - وغيرهما - من الاستفادة بخبرات التعلم فى المواقف المختلفة للتنشئة والتطبيع الاجتماعى ٠ اذ يحكم الخاصية الطبيعية لاستخدام الرمز أو اللغة ، يمكن للطفل أن يتعلم كيف يتصور أى كيف يتحرر من عنصرى الزمان والمكان فى معالجته لمعانى الأشياء وفى امكانية تناول الكثير من خبرات غيرة من بنى جنسه بطريقة جاهزة ٠ وباختصار تعمل التنشئة الاجتماعية نتيجة استخدامها لخاصية الرمز على أن يكتسب الفرد صفة المعنوية والتجريد والاستمرار ، وهو ما يفتقر اليه أى كائن غير انسانى بحكم عدم قدرته الفيزيقية والعقلية على استخدام الرموز وما يتبعها من خصائص ٠

ولاتهدف التنشئة الاجتماعية الى مجرد تلقين الطفل أو تعليمه ما هو موجود بالفعل من تقاليد وعادات مختلفة ، بل تهدف فى المقام الأول الى ادماج نظام القيم فى ذوات الأفراد ، بحيث يمكن لهم أن يتمثلوا معانى المجاراة بشقيها وما يترتب عن ذلك من ميكانزمات سيكولوجية تعمل على تلقائية السلوك وتنميطة وهذه العملية لا تتم فى تقديرنا الا على مستوى رمزى ، أى تعتمد أساسا على الرمز أو التجريد ٠

٢ - مستوى خاص بالتفاعل " أو ديناميات التنشئة والتطبيع الاجتماعى " :

وهذا المستوى شديد الارتباط بل هو مكمل للمستوى الاول ٠ اذ معنى أن يتحول

عن طريق التنشئة والتطبيع ـ كل ماهو موجود من تقاليد وعادات وقيم بشكل نظرى الى وجود فعلى ثم الى وجود بالقوة ـ هو أن التنشئة الاجتماعية تعتمد أساسا على التعلم الاجتماعى • وهذه العملية تعتبر بدورها تفاعلا بين الطفل وأبويه أو أسرتة فى المواقف المختلفة التى تتضمنها عمليات التنشئة والتطبيع •

ولما كانت جميع مواقف التعلم الاجتماعى التى تتضمنها التنشئة على قدر بالغ من التعقيد بحيث لا يمكن تفسيرها بقوانين التعلم التقليدية التى تعتمد على فكرة العامل الواحد أو المرحلة الواحدة فى الاكتساب والتى يرمز اليها بالصيغة " م ـ س " كما هو الحال عند " بافلوف " و " ثورنديك " و " سكيز " وهل " ولقد وجدنا أن نظرية " مورر " Mowrer ١٩٦٠ ذات العاملين فى التعلم يمكن أن تسعفنا كثيرا فى تفسير ديناميات التعلم الاجتماعى التى تعتبر العمود الفقرى فى التنشئة الاجتماعية ويرى " مورر " أن سلوك الكائن الحى ينقسم الى نوعين الأول : انفعالى أو فسيولوجى ، واستجاباته تخضع لسيطرة الجهاز العصبى المستقبل ، وهذه الاستجابات وقائية انفعالية تهدف الى تجنب الالم الذى قد يتعرض له الكائن الحى والثانى : " خاص بالاستجابات الواضحة أو الادائية " التى تهدف الى السيطرة على الموقف الذى يوجد فيه ، وضبط الظروف المحددة له ، وهو بالتالى يخضع لسيطرة الجهاز المركزى العصبى • ومن ثم ـ فعنده أن سيكولوجية الانفعال تختلف عن سيكولوجية الآداء اختلافا جوهريا • وفى تقديرنا ، فان مورر قد عبر الهوة السحيقة بين النظريات السلوكية والنظريات الادراكية فى التعلم عندما اهتم بدور الانفعال فى عملية التعلم •

وعلى هذا ، يرى مورر أن التعلم لايتم على مرحلة واحدة ، كما أنه ليس قاصرا على نمط واحد من النمطين السابقين ، انما يتم على مرحلتين ، كل منهما تمثل نمطا من النمطين السابقين ويمكن أن يرمز لهما بالمعادلة " م ـ د : م ـ س " وهذه المعادلة توضح المفهوم الدقيق للاستجابة الادائية، كما توضح أن كثيرا من أنواع السلوك المعقد لاتستثيرة مثيرات محددة فى البيئة انما معظم مثيراته ذاتية أو داخلية ووهى يعبر عنها بالرمز الثانى والثالث داخل المعادلة " د :م " فالرمز الثانى (د) استجابة متمثلة أو داخلية ، تتحول الى دافع ثانوى (م) يستثير فى النهاية الاستجابة (س) التى لها بالطبع صفة الضبط والسيطرة على الموقف • وبصفة عامة يمكن اعتبار السلوك الصادر عن الفرد محصلة لمجموعة من القوى والمحددات المتفاعلة معا ، احداهما : محددات عامة وثانيهما : محددات بيئية ، وثالثهما محددات خاصة تتعلق بالشخصية والذات التى يتكون منها الفرد •

محاور عملية التنشئة والتطبيع الاجتماعى

تلك العملية المعقدة المتشعبة يمكن أن نميز فيها عددا من المحاور التى تكونها ، بل التى تجعلها ممكنة ومتحققة ، ومن هذه المحاور مايرجع الى الفرد الانساني نفسه ، ومنها مايرجع الى المجتمع الفعال المؤثر ٠

١ - المحاور المرتبطة بالفرد الانسانى : وهى ترتبط بميراث الفرد وامكاناته البيولوجية وكذا قابليته للتعلم ومرونته ومطاوعه شخصيته ، ومنها ماهو مرتبط بقدرات الفرد على تكوين علاقات عاطفية مع الاخرين ، وكذا الدوافع التى تدفع الفرد للانتماء الى جماعة والذى يعتبر بداية الاندماج والتطبيع الاجتماعى ٠

٢ - المحاور المرتبطة بالبيئة المحيطة بالفرد : اذ يشترط لاتمام عملية التنشئة والتطبيع الاجتماعى ضرورة توفر بيئة اجتماعية مناسبة فتؤكد حالات الأطفال الذين عاشوا بعيدا عن المجتمع - لظروف خاصة - ان عزل الطفل عن الجماعة يفقده كل صفاته ككائن اجتماعى ، بل ويعطل مواهبه وامكاناته الوراثية ٠

وتتضح لنا ضرورة اعتماد الوليد البشرى على رعاية البالغين له فى بيئة اجتماعية مناسبة ، من قصة الأطفال الذئاب الذين ولدوا فى الهند اذ تبين لنا هذه القصة ما يحدث عندما يستغل عجز الوليد الانسانى استغلالا ينحرف به عن الاتجاه نحو الانسانية ونحو تدعيم الصفات التى تجعل من هذا الوليد فردا انسانيا ٠ فلقد

وجد أحد المبشرين فى الهند فى عام ١٩٢٠ طلفتين هنديتين كانت الذئاب قد استطاعت اختطافهما وهما فى طور الطفولة الأولى ، وبهذا نشأتا فى مجتمع حيوانى بكل معنى الكلمة • وكانت احداهما ، وقد أسماها المبشر " آمالا " لاتتعدى سنة ونصف من عمرها ، أما الثانية فقد أسماها المبشر "كمالا" وكانت فى حوالى الثامنة من عمرها • على أن الطفلة الصغيرة سرعان ماتوفيت ، أما الطفلة الكبيرة عاشت مايقرب من تسع سنوات فى ملجأ للأيتام • وعندما أخذت "كمالا" من مجتمع الذئاب كان من الواضح أنها قد عاشت لعدة سنوات فى مجتمع الذئاب ، حتى أن الناظر لايستطيع أن يلاحظ أى أثر لاية تربية انسانيـة • ولم تكن هذه الطفلة لتستطيع أن تقف على رجليها أو أن تمشى على اثنتين كما يفعل طفل الثامنة ولكنها كانت تجرى كما تجرى الذئاب على أربع • ولم تكن تستعمل يديها فى تناول الأشياء كما يفعل الانسان ، وكانت لها عادات فى تناول الطعام تختلف عن عادات الانسان وتتفق مع عادات الذئاب • فكانت تلعق الماء ولاتشربه وتصر على ذلك كل الاصرار ، وكانت تفضل اللحوم غير المطهية على اللحوم المطهية ، ولم تكن تعرف اللغة التى تستطيع بها أن تتصل بغيرها من الأفراد اللهم الا أصوات كتلك التى تعرفها الذئاب فيما بينها • وكانت تتحاشى الأفراد الانسانيين بصفة عامة وتفضل الظلمة على النور •

وهكذا يتضح أن " كمالا " كانت لها جميع المميزات الانسانية من حيث الناحية البيولوجية فقط دون أن تكون لها هذه المميزات من الناحية الاجتماعية ، أى أنها لم تستطيع أن تكون لها ذات انسانية هذه الذات التى لاتتكون الا فى مجتمع انسانى ومن هنا كانت فرصة الوليد الانسانى فى الاستمتاع بالتعلم الذى لا نجده لدى أفراد التجمعات الحيوانية الأخرى •

ومن هذه القصة ، ونظيراتها ، يتضح لنا ضرورة توافر البيئة الاجتماعية المناسبة كى تتم عملية التنشئة الاجتماعية الناجحة • وبدون هذه البيئة الاجتماعية لا يمكن أن تكون هناك عملية تنشئة وتطبيع اجتماعى فهى لاتتم الا فى وسط اجتماعى مناسب •

ومن كل ماسبق ، يتضح لنا أن هناك عاملين أساسيين فى التنشئة والتطبيع الاجتماعى ، وأنه بدونهما - أو بدون أى منهما - لاتكون هناك تنشئة اجتماعية سليمة ، حيث من خلال التفاعل بين العاملين يتشكل الفرد الانسانى تشكيلا اجتماعيا سليما وناجحا •

الاتجاهات النظرية فى التنشئة والتطبيع الاجتماعى

باستعراض التراث السيكوسوسيولوجي المرتبط بالتنشئة الاجتماعية ، نجد أن هناك اتجاهات نظرية متعددة حاولت تفسير تلك العملية المستمرة والمعقدة والمتشابكة الأبعاد · ومن هذه الاتجاهات مايركز على الفرد ذاته ، كما هو الحال فى نظريات التحليل النفسى ونظريات التعلم ، ومنها ما أعطى وزنا أكبر للعوامل الاجتماعية التى يتفاعل الفرد معها مثل نظريات الدور الاجتماعى والنظرية البنائية الوظيفية للتنشئة الاجتماعية ونظرية التفاعل الرمزى ونظرية صراع الدور ونظرية التبادل الاجتماعى ·

وفى الجزء التالى نعرض موقف هذه الاتجاهات النظرية المختلفة من عملية التنشئة الاجتماعية ، ثم نوضح كيف تتكامل هذه النظريات لتعطى صورة أكثر شمولا فى تفسير عملية التنشئة والتطبيع الاجتماعى ·

نظرية التحليل النفسى والتنشئة الاجتماعية :

يرى بعض علماء النفس أنه يمكن أن نفهم عملية التطبيع الاجتماعى فى ضوء نظرية التحليل النفسى ، عندما ننظر اليها فى اطارها التطورى النمائى ، وهذا ماسيتضح من تتبع المراحل على النحو التالى :·

ففى المرحلة الفمية ، يشتق الطفل إشباعه الشهوى الأول من الفم ، وفى هذه المرحلة

يبدأ الطفل التمييز بين النفس Self بمعنى الذات Identity وماهو غير النفس ٠ وإن شخصية الطفل ونوع ونمط علاقاته الاجتماعية تتحدد بكيفية إشباع حاجاته الفمية ٠

وفى المرحلة الشرجية ، يتعلم الطفل عادة ضبط الإخراج ، وينشأ عنده نوع من الاستقلال عندما يطالبه الآخرون بأن يمارس نوعا من الضبط ـ الذاتى فإنه قد يطيع وقد يعصى وهنا نجد أن نوع معاملة الطفل من حيث القسوة أو اللين ، ونوع التأديب أو العقاب والثواب ، ومدى سماحهم له بالتعبير عن عدوانيته وتمييزهم بين المقبول وغير المقبول ، كل هذا يؤثر على شخصية الطفل ونموه الاجتماعى ٠

وفى المرحلة القضيبية ، يهتم الطفل بأعضائة الجنسية باعتبارها مصدر اشباع ولذة ، والظاهرة الرئيسية فى هذه المرحلة هى " عقدة أوديب ـ أو عقدة إلكترا ـ والتى تنشأ من ارتباط الطفل بأحد الوالدين من الجنس الاخر ٠ الا أن الوالدين لايسمحان للطفل بتحقيق مآربه فيهددانه بالعقاب ، فيكبت هذه المشاعر الاشتهائية.

وفى مرحلة الكمون ، تكبت الرغبات الشهوية عند الطفل وتتحول الطاقة التى كانت مركزه فيها الى التعلق بالوالد من نفس الجنس ـ والطفل فى هذه المرحلة يضع نفسه في موضع الوالدين (عن طريق التقمص) ويمتص المعايير التى يؤكدانها أى أنه يسلك كما يسلكا ن وكما يرغبان لأنه يعتقد أن آراءاهم صحيحة ٠ ومن خلال التقمص تنشأ الأنا العليا ، وهى تستمر فى القيام بالوظائف التى كان يقوم بها أناس آخرون فى العالم الخارجى ، فهى تراقب الأنا وتوجه اليه الأوامر وتصححة وتنذره بالعقاب تماما كما كان يفعل الوالدان اللذان حلت هى محلهما ٠

وفى مرحلة **الجنسية التناسلية** ، يواجه الفرد نزعاته الجنسية التى تنتبه وتستيقظ مرة أخرى ، وفى هذه المرحلة يبحث عن الاشباع عن طريق تكوين علاقات مع أفراد من الجنس الآخر • وتتوقف طريقة مواجهته على ظروف بيئته المباشرة من ناحية وعلى نموه وخبراته السابقة من ناحية أخرى •

وهكذا نجد أن مفهوما التقمص (التوحيد) والأنا العليا هما أكثر مفاهيم التحليل النفسى أهمية بالنسبة لعملية التطبيع الاجتماعى •

نظرية التعلم والتنشئة الاجتماعية :

إن عملية التنشئة والتطبيع الاجتماعى هى فى حقيقتها عملية تعلم ، حيث تتضمن تعديل أو تغيير فى السلوك نتيجة التعرض لمجموعة من الخبرات والممارسات فى مواقف اجتماعية معينة •

يرى باندورا (Bandura, 1971) أن القضية الرئيسية لأى نظرية تعلم هى الاجابة على السؤال التالى : كيف يتعلم الانسان استجابة جديدة فى موقف اجتماعى ؟ وإحدى الاجابات هى أن الانسان يكافأ كلما قام بتقريبات للاستجابة النهائية وفى حين أن هناك دلائل توحى أن كل أشكال السلوك الاجتماعى فعلا قد تكتسب من خلال اجراء تشكيل الاجراءات هذه ، الا أن تقارير الابحاث توضح كذلك أن الناس يستطيعون تعلم الاستجابات الجديدة لمجرد ملاحظة سلوك الآخرين وهؤلاء الناس الآخرون يعتبرون من الناحية التقنية نماذج Models واكتساب الاستجابات من خلال مثل هذه الملاحظة يسمى الاقتداء بالنموذج Modeling •

وعلاوة على ذلك فإن القضية الرئيسية للنظرية التى تهتم بالتعلم بالملاحظة هى تفسير اكتساب الاستجابات الجديدة كنتيجة لملاحظة شخص آخر ٠

والقضية الثانية لأى نظرية للتعلم بالملاحظة هى توضيح قدرة الانسان التى تتوسط بين ملاحظة نموذج الاستجابات ، وما يعقب ذلك من أداء لهذه الاستجابات (السلوكيات) من قبل الملاحظ ٠ والقضية الثالثة تتعلق بالجانب الانتقائى فى التعلم بالملاحظة ٠ وعلى سبيل المثال ، عند تعريض الأطفال الى نفس النموذج ، فإن بعضهم يتعلم جوانب مختلفة من جوانب سلوك ذلك النموذج ٠

نظرية الدور الاجتماعى فى التنشئة الاجتماعية:

عندما تتعرض نظرية الدور الاجتماعى Social Role Theory لعملية التنشئة والتطبيع الاجتماعى فهى تهدف الى تفسير العملية التى عن طريقها يصبح الوليد البشرى عضوا فى جماعة ويقوم بوظائفة فيها ٠

ومن المفاهيم الأساسية فى نظرية الدور الاجتماعى ، نجد مفهوم المكانة الاجتماعية Social status ومفهوم الدور الاجتماعى Social Role ويقصد بالمكانة الاجتماعية للفرد وضعة فى البناء أو التركيب الاجتماعى الذى يتحدد اجتماعيا وترتبط به التزامات وواجبات فى مقابل الحصول على حقوق وامتيازات ٠ ولكل فرد داخل البناء الاجتماعى عدة مكانات مختلفة منها ، مكانه السن ومكانة الدين وهكذا ٠ ويرتبط بكل مكانة نمط من السلوك المتوقع يقوم به الفرد حين وضعة فى هذه المكانة والدور الاجتماعى للفرد هو ذلك السلوك المتوقع منه بناء على

مكانته الاجتماعية بالاضافة الى المشاعر والقيم التى تحددها الثقافة التى ينتمى اليها والتى ترتبط بذلك الدور الاجتماعى (Brown, 1965, 154-161).

والسؤال الذى يطرح نفسه الآن هو كيف يكتسب الوليد البشرى تلك الأدوار الاجتماعية ويتعلمها ؟

أبرزت كافة الدراسات عن عمليات الانماء والشخصية أهمية دور الآباء فى تنمية وتشكيل شخصية الأبناء ، إذ أن الطفل فى السنوات التشكيلية فى حياته يكون شديد الاعتماد على والديه ، ولذا نجدهما يلعبان دورا هاما فى تطوير شخصيات الأبناء . فالوالدان هما الراشدان اللذان يحددان نوع البيئة التى ينمو فيها الابناء ويكتسبون من خلالها الأدوار الاجتماعية التى يقومون بها داخل الجماعات التى ينتمون إليها .

وتعتبر عملية تعلم الأدوار الاجتماعية عملية تعلم اجتماعى تحقق للمجتمع بقاءه واستمراره ، كما تعتبر هذه العملية إحدى جوانب عملية التنشئة والتطبيع الاجتماعى ، وأن أساسها يتضمن اكساب الأفراد الدور الاجتماعى المناسب للجنس وهو نمط من السلوك يبدو مناسبا للفرد فى ضوء الموقف وعلى أساس مطالب جماعته وتوقعاتها بالنسبة للفرد .

وهكذا ، فإن الطفل لايولد مزودا بذخيرة من الأدوار الاجتماعية التى يقوم بها فى حياته ، وأنما هو يكتسب هذه الأدوار خلال عملية نموه وتربيته وأن الجزء الهام فى عملية نموه وتطبيعه الاجتماعى يتلخص فى تعلمه كيفية القيام بمجموعة من

الأدوار التى سوف تساعده على أن يحدد نفسه ودوره ككائن حي وفرد متميز عن غيره من الأفراد . ويتعلم الفرد أدواره فى الحياة من خلال مجموعة من الطرق ، نذكر منها

- اكتساب الدور الاجتماعى عن طريق عملية التقمص ، فتلعب عملية التقمص أو التوحد دورا هاما فى هذا الصدد ، حيث يتبنى الفرد الانماط السلوكية الخاصة بالآخرين وقبولها كما لو كانت خاصه بالفرد وبالتالى قبول أهداف وقيم شخص آخر أو جماعة أخرى ومزجها مع أهدافه وقيمة . ويلعب الحب والاعجاب والتقدير دورا هاما فى عملية التقمص .

ومما يسهل عملية التقمص التماثل القائم بين الشخص الذى يقوم بهذه العملية وبين من يتقمصة من أشخاص أو أشياء فمن الأسهل على الفتاة أن تحيط نفسها بفتيات أخريات عنها بفتيان ، وكذلك الأطفال البيض يتحدون مع غيرهم من الأطفال البيض أكثر مما يفعلون مع الزنوج وبنفس الطريقة فإنه يمكن القول بأنه يسهل على البنت أن تتقمص دور الامهات عنها حينما تحاول أن تتقمص دور الآباء ، والعكس مع الأولاد الذكور ، أى أن التوحد أو التقمص يتم مع شخصيات من نفس الجنس بطريقة سهلة اكثر مما يتم مع شخصيات من جنس آخر ، وقد ثبت صحة هذا الاعتقاد فى دراسة للمؤلف عام ١٩٨٧ .

- اكتساب الدور الاجتماعى عن طريق التعلم من النموذج ، فهناك من يرى أن أساس السلوك الاجتماعى هو التقليد الذى يعتبر نمطا من الاستجابات المتعلمة ، ولهذا كان مفهوم التقليد جوهرى بالنسبة لدراسة وتفسير عملية التطبيع الاجتماعى وتعلم الدور .

ويرى البعض أن النموذج الرمزى أو العينى هو أمر واقع من التعلم من النماذج ٠ فيتعلم الطفل فى حياته من الأفراد المحيطين به عن طريق سلوكهم فى وجوده وعن طريق المشاعر والاتجاهات التى يعبرون عنها ، فهم يعطون معنى للأشياء أو الموضوعات عن طريق استعمالهم لها ، ويتعلم هنا معانى تلك الأشياء والموضوعات والناس وسلوكهم عن طريق اتخاذ هؤلاء الآخرين نماذج له ٠

- اكتساب الدور الاجتماعى عن طريق عمليات التفاعل الاجتماعى بين الفرد والأفراد الآخرين المهمين فى حياته ٠ فالتفاعل الاجتماعى بين الأفراد لايؤدى إلى اكتساب الأدوار الاجتماعية وتعلمها ، الا اذا توافر قدر مناسب من الارتباط العاطفى يولد لدى الفرد القدرة على أن يتصور نفسه فى موضوع شخص آخر وأن يتمثل مشاعره وأحاسيسة فى موقف مانتيجة لذلك فالتفاعل الاجتماعى يؤدى إلى توفر جو من الأمن والطمأنينة بين الفرد والآخرين المهمين فى حياته ، ومن ثم تجعل الفرد اكثر جرأة فى محاولة تجريب الأدوار - الاجتماعية المختلفة ٠ وعليه يتعلم الفرد الانماط السلوكية المرتبطة بكل دور يقوم به بسهولة ويسر ٠

ولما كان الوالدين هما أكثر الأفراد الأخرين أهمية فى حياة الفرد ، لما لهما من امكانات اكثر تأثيرا على التكوين النفسى والشخصى لابنائهما ، فهما المهمينان على تنشئة الأبناء بشكل مباشر وفعال ، لذا فإن غيابهما أو غياب أى منهما يكون له تأثيرات سلبية على الأبناء ٠ ومعنى ذلك أن الوالدين باعتبارهما المحور الأساسى الذى تدور حوله عملية التنشئة الاجتماعية ، يمكن أن يكون لهما دور رئيسى وخطير فى تشكيل السلوك المناسب للأبناء ٠ وقد تأيد صدق الافتراض

الذى يرى بضرورة وجود الآباء والامهات لاكتساب الدور الاجتماعى المناسب للجنس فى دراسة للمؤلف عام ١٩٨٦ (أ) ٠

الاتجاه الوظيفى لعملية التنشئة الاجتماعية :

ينظر هذا الاتجاه الى عملية التنشئة الاجتماعية على أنها احدى جوانب النسق الاجتماعى ، وبناء على ذلك فانها تتفاعل مع باقى عناصر النسق بما يساعد على المحافظة على البناء الاجتماعى ككل ٠

وترتبط عملية التنشئة التى تحدث للفرد بعملية التعلم ٠ بمعنى تعلم الفرد أنماط وقيم وعادات وأفكار الثقافة التى يتوارثها جيل عن جيل آخر ٠ كما تتضمن تعلم الرموز التى تمد الفرد بوسائل الاتصال ٠ ومن خلال هذه العملية يتبنى الطفل اتجاهات والديه ومواقفهما ويقوم بتقليدهما ويكرر سلوكهما ، وبذا يستطيع التوافق معهما ٠ ولعل هذا هو ما دعا البعض الى أن ينظر الى تلك العملية على أنها عملية استدماج لقيم الثقافة السائدة واستدماج للذات وللادوار الاجتماعية المتوقعة من الفرد فى المواقف المختلفة بقصد التوافق مع المجتمع(Parsons and Bales, 1955, 208) ٠ والذى يؤدى بدوره الى تحقيق التوازن الاجتماعى للجماعة ككل ٠

وقد حلل بارسونز عملية التنشئة الاجتماعية من خلال نظريته فى الفعل الاجتماعى بالتركيز على عمليات أو ميكانزمات التعلم التى يتعرض لها الفرد حتى يمكنه التوافق مع الجماعة التى ينتمى اليها ٠ وقد حدد بارسونز خمس ميكانزمات

تتمايـــز عن بعضها وفى ذات الوقت تتكامل معا لتفسر عملية التنشئة الاجتماعية وهذه الميكانزمات هى : التدعيم Reinforcement والكـــــف Inhibition ، والابدال Susptitution ، والتقليد Imitation والتوحد Identification ·

فالفرد فى عملية التنشئة الاجتماعية يتعرض لهذه العمليات جميعا · فيبدأ بتدعيم بعض المظاهر السلوكية وفى ذات الوقت يتعرض لعديد من عمليات الابدال والكف لبعض المظاهر السلوكية ويتم توجهة نحو موضوعات جديدة تحقق له اشباعات معينة حتى يكون أكثر توازنا فى المجتمع الذى يعيش فيه · ومن خلال عملية التقليد يتم اكتساب العناصر والمهارات الثقافية والسلوكية (فالتقليد هنا نوع من التعلم القائم على الذات) · بينما تؤدى عملية التوحد الى تمثل القيم ، أى دمج القيم فى ذات الفرد (Parsons & Bales, 1955,210) ·

نظرية التفاعل الرمزى وعملية التنشئة الاجتماعية :

يرى تيرنر (Turner, 1970, 99) أن المجتمع يسوده أنماط من التفاعل تؤكد على اختلاف الأدوار تبعا للنوع وأن كل مؤسسات المجتمع ومن قبل الوالدين وجماعات الرفاق تدعم هذا الاسلوب من التفاعل ·

فبالنسبة للوالدين نجد أنهم يفرقون بين الطفل الذكر ، والطفلة الانثى فى شكل الملابس وطريقة اللعب معهم ، حتى أنهم يتحدثون مع الطفل الذكر بنغمة صوتية تختلف عن تلك التى مع الطفلة الانثى ·

ويفسر الارتباط الوثيق بين الطفل ووالده من نفس الجنس فى ضوء أن الطفل عندما يكبر يكون لصيق الصله بوالده ودائم الجلوس معه وقد يشاركه فى عمله خارج المنزل ، ومن هنا تتوطد العلاقة القوية بين الوالد والطفل • أما الطفلة فتنشأ قريبة من أمها ، وتعلمها الأم الاعمال المنزلية التقليدية ، ومن هنا تنشأ روابط قوية بين البنت وأمها نتيجة للاشتراك فى عمل واحد •

وتدعم جماعات الرفاق والمدرسة احترام الطفل لصفة الذكورة ، فعلى سبيل المثال من أهم شعارات المعسكرات المدرسية التى تلقنها للأطفال الذكور " أنها تحرص على خلق الرجال " •

وهكذا ، تساعدنا هذه النظرية فى تحديد اجابة لكيف تكون تنشئة كل من الذكور والاناث على أن لكل منهما أدوارا محددة •

نظرية الصراع وعملية التنشئة الاجتماعية :

فى كل المجتماعات ينظر الى الرجال على أنهم يمسكون مقاليد الأمور الخاصة بالنوع Sex roles ، أى أن المجتمع للرجال وحدهم • ذلك لأنهم هم المسيطرون على النسق الوظيفى فى المجتمع والمنتفعين بمزاياه • وفى ضوء مفهوم نظرية الصراع فإن السماح بدخول المرأة هذا النسق يعنى مشاركتها للرجل فى مزايا ذلك النسق • ومن هنا كان من مصلحة الرجل أن يعمل على الحد من مشاركة المرأة له فى فرص العمل حتى يفوز بفوائد العمل ومزاياه وتعود كلها عليه (Scanzoni & Scanzoni, 1976, 50).

ومن الطرق التى تحقق للرجل ذلك الهدف ، عملية التنشئة الاجتماعية فتنشئة الاناث على أن لهن أدوارا خاصة لهن (داخل المنزل) سوف يساعد الرجل على ابعادهن عن ذلك النسق الوظيفى الخاص بالرجل ٠

والسؤال الذى يتبادر الى المناقشة الآن هو لماذا تعمل الامهات على استمرارية ذلك الوضع ؟ وللاجابة على هذا التساؤل ، يفسر أصحاب نظرية الصراع موقف الامهات فى تنشئتهن/لبناتهن على أن لهن أدوارا خاصة تختلف عن أدوار الذكور ٠ حيث تعانى الامهات بما يسمى بالوعى الزائف Flase Consciousness والذى تستمد منه الامهات المحافظة على الوضع السائد في المجتمع والوجود الاجتماعى (Scanzoni & Scanzoni, 1976, 51-52)٠

نظرية التبادل الاجتماعى - المنفعة الاقتصادية المتبادلة :٠

يعتبر ريتشار (Richer, 1968) من أشهر الاجتماعيين الذين استخدموا نظرية التبادل الاجتماعى Social exchange theory فى دراسة التنشئة الاجتماعية ٠ وقد أوضح أن المكانة التى يحتلها الوالدان لدى الأبناء تبدو بوضوح فى السنوات الأولى من عمر الطفل ، حيث يكون محتاجا اليهما سواء من الناحية المادية أو المعنوية ٠ ولأنه فى هذه السن المبكرة لايملك أى امكانات تجعله يقف فى موقف قوة معادلة لما يملكه والداه ٠ ولذلك يمكن وصف علاقة الوالدين بأطفالهما فى هذه المرحلة بعلاقة/الاعتماد التام ٠

وبنمو الطفل يمتلك تدريجا بعض الامكانات ، وتتطور العلاقة بينه وبين والديه

الى عملية مساومة أو مبادلة Bargaining Process أى فى مقابل طاعة الطفل لوالديه يحصل على أشياء يرغبها هو . وهذه الأشياء تتغير تبعا لتغير عمر الطفل .

والسلوك الاجتماعى وفقا لهذه النظرية عبارة عن تبادل أنشطة بين فردين أو أكثر ، وقد تكون هذه المبادلة أقل أو أكثر تكلفة لفرد دون غيره وعادة ماتبقى علاقة التبادل الاجتماعى متزنة وناجحة لما يتحقق من ورائها كسبا لكلا المتبادلين ومن ثم تتضمن هذه النظرية مفاهيم المكافأة " المكسب " Reward والخسارة أو التكلفة Cost والجزاء Sanction . فالمكافأة تبدو فى شعور الوالدين بالسعادة حينما يرون أبناءهم يحذون حذوهم ويحاولون تقليدهم والتمسك بقيمهم . لانهم يعتبرون أنفسهم حينئذ قد نجحوا فى تنشئة أبنائهم فق القيم والعادات والتقاليد السائدة . أما فكرة الخسارة فتبدو حينما يرفض الأبناء اسلوب تربية الوالدين ، وينتقدون القيم والمعايير السائدة والتى يتمسك بها الوالدان محاولين تغييرها . ومن هنا يشعر الوالدان بالخسارة لانهما فشلا فى تحقيق التوحد بينهما وبين أبنائهما. أما فكرة الجزاء ، فتعنى أن الجزاء يكون ايجابيا حينما يكون السلوك مقبولا أو قد يكون سلبيا حينما يكون السلوك غير مقبول .

إن ما سبق ، يعطينا توضيحا لتعدد الاتجاهات النظرية فى عملية التنشئة الاجتماعية ، وفى الحقيقة ليس ثمة أفضلية لنظرية على الأخرى كما أنه ليس هناك تصديقا لنظرية وتخطئة لأخرى .... ذلك أن كل نظرية تشد إهتمامنا إلى

جانب معين من جوانب عملية التنشئة والتطبيع الاجتماعى ولذا فإن كلا منها ليس كافيا وحده لتفسير عملية التنشئة الاجتماعية التى هى عملية بالغة الاتساع والتعقيد والتشابك ٠ وعلى هذا الاساس يمكن القول بأن هذه النظريات جميعها لاتتنافر بقدر ما تتوافق وتتكامل لتعطى تفسيرا أكثر شمولا لعملية التنشئة والتطبيع الاجتماعى والتى حاول كل منها أن يعطى تفسيرا لها فجاء التفسير فى جانب معين يرتبط بمجال اهتمامات النظرية المعينة ٠

وكالات ومؤسسات التنشئة والتطبيع الاجتماعى

المؤسسات الاجتماعية هى أنماط اجتماعية تكون السلوك السائد للافـــــراد الانسانين للقيام بالوظائف الاجتماعية • وهذه الوظائف تشمل مولد الطفل ، تطبيع وتدريب الأفراد ، العمل لكسب العيش ، السيطرة الاجتماعية على أفراد الجماعـــة، العلاقة بين الفرد والأفراد الآخرين ، العلاقة بين الفرد والقوى العلوية • وهنـــاك وظائف أخرى نجدها فى المجتمعات المختلفة ، ولكن هذه هى المناشط الأساســـية التى تشترك فيها الجماعات المنظمة •

ويظهر التخصص الوظيفى الاجتماعى بصورة واضحة فى التنظيمات والمؤسســـات والهيئات الاجتماعية المختلفة التى يوكل اليها المجتمع عملية التنشئة الاجتماعية لأعضائة • ولما كانت التنشئة الاجتماعية من أهم الوظائف التى تساعد على استمرار المجتمع وبقائة ، فما كان للمجتمع أن يترك هذه الوظيفة دون تنظيم أو تحديد لمـن يقومون بها •

ولما كان المجتمع قد أوكل الى هذه التنظيمات والمؤسسات والهيئات الاجتماعية مسئولية التطبيع الاجتماعى لاعضائه ، فقد اصطلح على تسميتها " بوكالات التطبيع الاجتماعى " • وبناء على هذا التوكيل الصريح تعتبر هذه الوكالات مسئولة أمـــام المجتمع عن القيام ـ بكفاءة بتلك الوظيفة ، فهى تقوم مقامة بهذه المسئولية •

ويمكن تصنيف المؤسسات والهيئات والمنظمات " الوكالات " الاجتماعية والتـى

تختص بالتنشئة الاجتماعية لأعضاء المجتمع الى قسمين ، هما :

١ - **القسم الأول** : ويتضمن المؤسسات الاجتماعية الاساسية ، أو ما اصطلح على تسميتها " بالوكالات المنظمة " ومن أمثلتها : الاسرة ، المدرسة ، جماعات الأقران والجماعات الأخرى التي يكون من أهدافها الاسهام في غرس معايير وقيم واتجاهات المجتمع لدى الأعضاء .

٢ - **القسم الثاني** : ويتضمن المؤسسات الاجتماعية الثانوية ، أو ما اصطلح على تسميتها " بالأوساط " ومن أمثلتها : وسائل التواصل الفكرى المختلفة كالاذاعة والتليفزيون والسينما ووسائل الاعلام المختلفة .

وهناك ثلاث حقائق أساسية تميز التوكيل الاجتماعي لوكالات التطبيع والتنشئة الاجتماعية - المنظمة ، وهذه الحقائق تتلخص في الآتي :

١ - ان هذا التوكيل صريح وليس ضمنيا ، فاحدى الوظائف الرئيسية لهذه الوكالات هي التنشئة الاجتماعية لأعضاء الجماعة ، وذلك من أجل المحافظة على الوجود الاجتماعي .

٢ - ويترتب على هذا التوكيل الصريح أن تصبح هذه الوكالات خاضعة للرقابة الاجتماعية ومسئولة أمام المجتمع الموكل ، وليس هذا فحسب بل هي عرضة لما قد يوجهه اليها من عقاب أو ثواب على درجات متفاوتة من القوة والشدة وفقا لمدى تحملها لأعباء تلك الوظيفة التي اختصها المجتمع بها .

٣ - إن العمليات والوظائف الخاصة بالتطبيع والتنشئة الاجتماعية والمتعلقة بها تحتل مكانا بارزا وأولوية فى ترتيب العمليات والوظائف التى تقوم بها تلك الوكالات المنظمة ٠

ولا شك أن هذا ليس شأن القسم الآخر من الوكالات والذى أسميناه " الأوساط " ، فهى وإن كانت تقوم بدور هام فى عملية التطبيع الاجتماعى ، الا أن ذلك الدور لايستغرق من نشاطها الا جانبا ، ومن ثم فان مسئوليتها أمام الجماعة ليست محددة ولاصريحة ، ولاقاطعة كما هو الحال بالنسبة للوكالات المنظمة ٠

وفيما يلى سوف نتحدث عن نماذج من وكالات ووسائط التطبيع والتنشئة الاجتماعية ٠

أولا : الاسرة :٠

الأسرة هى الخلية الأولى التى يتكون منها المجتمع والوحدة الأساسية له٠ والأسرة غالبا ماتكون هى الخلية الاجتماعية الأساسية التى يواجهها الفرد منذ ولادته ومن ثم يظل مرتبطا بها معظم حياته ، وهكذا تنشأ بين أفرادها روابط أسرية ومشاعر قوية نتيجة تضافر عدد من العوامل البيولوجية والنفسية والاجتماعية والاقتصادية ولذلك تصبح هذه العلاقات والمشاعر كلها أبقى أثرا وأعمق مدى وأشمل فاعلية من سائر العلاقات الأخرى ٠

ومن هنا يمكن للأسرة أن تقوم بدور حيوى فى تحديد نمط سلوك الاجيال المتعاقبة عن طريق عملية التنشئة الاجتماعية لأفرادها ، إذ أنها من خلالها

تنقل لهم ماتتمسك به من تقاليد وعادات ومعتقدات كما تغرس فيهم قيمها وصفاتها الخلقية وأنماطها السلوكية والاجتماعية التى تتميز بها .

ولما كانت الأسرة بيئة تربوية ، لذا فيمكنها أن توفر المناخ الذى يؤدى الى تطور شخصية الفرد ونموها ، كما أنها تعد أفرادها بامكانية التفاعل الاجتماعى وبالنهوض بالأدوار الرئيسية التى يقومون بها فى مختلف مراحل الحياة .

ومن الناحية الوظيفية يرى ميردوك Murdock والذى نظر الى الاسرة على أنها مؤسسة عالمية Universal أنها تحقق أربعة وظائف أساسية هى :

الوظيفة الجنسية The sexual function ، والوظيفة الاقتصادية The economic function ، والوظيفة الخاصة بالانجاب The reproduction function ، والوظيفة التربوية The educational function . ويرى أن هذه الوظائف ذات أهمية كبيرة بالنسبة للمجتمع ، فبدون الوظيفة الأولى والثالثة فان المجتمع سوف ينقرض ، وبدون الوظيفة الثانية فان الحياة تنتهى ، وبدون الوظيفة الرابعة فان الثقافة تصل الى نهايتها . وأن هذه الوظائف الاربعة تدعم بعضها البعض (Morgan, 1975, 21) . أما كوزر Coser والتى قبلت مفهوم الاسرة كوحدة عالمية ، ولكنها رفضت تفسير صفة العالمية فى ضوء الوظائف الظاهرة للاسرة والمتمثلة فى الانجاب والناحية الاقتصادية والتربوية. تلك الوظائف التى ترى كوزر أنها يمكن أن تتحقق خارج الاسرة ، ومن ثم فهى تحدد الوظائف الاساسية للاسرة فى: تأكيد الابوة الاجتماعية Social fatherhood، وتقرير الزواج الخارجى وفرض المعايير الاجتماعية على الكيان العضوى ، ومنح الذاتية الاجتماعية لأعضاء الاسرة . والابوة من وجهة نظر "كوزر" هى الابوة الاجتماعية والتى تعتبرها أهم

من الابوة البيولوجية ، حيث الأولى تعطى للطفل ذاتية وتحدد مكانتة داخل المجتمع كما أنها تحدد الحقوق والواجبات من جيل لآخر (Morgan, 1975,23,Coser, 1964).

ويرى البعض أن الوظيفة الاجتماعية للأسرة الحديثة تتلخص فى انجاب الأجيال الجديدة ، والتطبيع الاجتماعى للعناصر الانسانية الجديدة التى تظهر ، واشباع المطالب الاقتصادية كالطعام والصحة والملبس ، وحماية أعضاء الجماعة من مخاطرة الحياة وتهديداتها ، وتنظيم وقت الفراغ واتاحة الفرص للابتكار ، واشباع رغبات الانسان من أجل المغامرة والتعرف والاستجابة (Sutherland, Woodward and Maxwell, 1961).

وهكذا ، يعتبر التطبيع الاجتماعى للطفل الانسانى وظيفة أساسية من الوظائف الاجتماعية للاسرة • فاذا كانت الاسرة تعمل على الاستمرار المادى للمجتمع عن طريق امداده بالاعضاء الجدد ، وبهذا تحفظ كيانه العضوى ، فانها أيضا تعمل على الاستمرار المعنوى لهذا المجتمع ، وذلك بتأصيل قيمة ومعاييره واتجاهاته وعاداته فى سلوكيات أطفاله ، وهى بهذا تحفظ كيانه الثقافى •

وعلى الرغم من أن هناك تغيرات شتى قد طرأت على الاسرة الحديثة من حيث حجمها ووظائفها ، فان دورها فى عملية التطبيع والتنشئة الاجتماعية مازالت له أهميته وقيمته • ويؤكد البعض على أن الأسرة النووية Nuclear Family قد تخصصت بشدة فى انجاز هذه الوظيفة الاجتماعية ، كما أن الأسرة الممتدة Extended family مازالت هذه الوظيفة تحتل مكانا بارزا فيها (Morgan, 1975, 32).

والأسرة بصفتها هذه وبتحقيقها لتلك الوظيفة ، تعتبر " الحضن الاجتماعي " للطفل ، والذى تنمو فيه بذور الشخصية الانسانية وتترعرع ، حيث توضع فيه أصول التطبيع الاجتماعي ،بل تتحدد فيه بحق الطبيعة الانسانية للانسان ٠ فكما يتشكل الوجود البيولوجي للجنين فى رحم الأم ، فكذلك أيضا يتشكل الوجود الاجتماعي للطفل فى رحم الأسرة وحضنها الاجتماعي ، ولعل فى ذلك تأكيد آخر لأهمية الأبوة والأمومة الاجتماعية حيث من خلالهما تعطى للطفل ذاتيته وتتحدد مكانته داخل المجتمع ٠

وتستطيع الأسرة أن تحقق وظيفتها هذه من خلال مجموعة من التفاعلات الاجتماعية المعقدة التى تميز تركيبها ، ثم من خلال الأساليب المختلفة التي تمارسها الأسرة فى التطبيع والتنشئة الاجتماعية (مثل الاستجابة لأفعال الطفل وردود الفعل نحوها ، أساليب اشباع حاجاته ، الثواب والعقاب ، المشاركة في المواقف الاجتماعية مع الطفل ، مواقف التوجيه والارشاد) ٠ أو ما اصطلح على تسميته "بميكانيات التطبيع الاجتماعي "، ويقصد بها تلك الأساليب النفسية الاجتماعية المقصودة أو غير المقصودة ، الواضحة أو الضمنية ، التى تستعملها أو الظروف التي تهيئها تلك الوكالات بقصد اكساب الطفل سلوكا جديدا ، أو تعديل سلوك موجود بالفعل ، وكذلك ماتتضمنه من تحكم وضبط لآثار الاحباط المصاحب لعملية التطبيع الاجتماعي ، حتى تسير هذه العملية فى أداء مهام وظيفتها دون تعثر أو تعطيل أو تعقيد ٠

تأثير الطبقة الاجتماعية على تنشئة الأطفال داخل الأسرة : ٠

لقد ظهر الاهتمام بدراسة تأثير الطبقة الاجتماعية على تنشئة الطفل منذ أربعين عاما ٠ حيث وجد بعض العلماء أن اختلاف الأفراد طبقيا يعنى أنهم يعايشون وقائع اجتماعية متباينة ، مما يترتب عليه تباين فى مفاهيم هؤلاء الأفراد ، وتباين فى آمالهم ومخاوفهم ، فى الأشياء المرغوب فيها ، أى أن هناك تباينا فى القيم ٠

ويذكر كون Kohn أن اختلاف قيم الوالدين طبقيا (حسب انتمائهم الطبقى) ولاختلاف مكانتهم الاجتماعية ، تأثير على التنشئة التى يتلقاها أبناؤهم ، حيث غالبا يلقى الوالدين على أبنائهم دروسا مستمدة من واقع حياتهم وطبقاتهم ، وبذلك فهم يعدون أبناءهم لأوضاع طبقية مماثلة لهم (Kohin, 1969) .

وعلى أساس ذلك نجد أنفسنا أمام أساليب متعددة للتنشئة الاجتماعية داخل المجتمع الواحد ، وتتمشى هذه الاساليب والطبقات الاجتماعية الموجودة فى المجتمع . ومن التأثيرات الواضحة للطبقة الاجتماعية على تنشئة الأطفال نجد تأثير الطبقة الاجتماعية على اسلوب الضبط الذى يمارسه الوالدان ، وتأثير الطبقة الاجتماعية على بناء تقدير الذات لدى الطفل ، وتأثير الطبقة الاجتماعية على دافعية الانجاز لدى الأبناء ٠ ويمكن توضيح هذه التأثيرات فى الجزء التالى :

(أ) تأثير الطبقة الاجتماعية على اسلوب الضبط :

يعتبر أسلوب الضبط الذى يمارسه الوالدان على أبنائهم من الموضوعات الشائعة التى يتعرض لها من يتناول موضوع التنشئة والطبقات الاجتماعية وباستقراء

التراث السيكوسوسيولوجي في هذا المجال نجد (Gecas, 1979, 369):

* أن نتائج الدراسات القديمة تؤكد على أن الطبقات الدنيا تلجأ الى العقاب الجسماني ، في حين تلجأ الطبقات الوسطى الى المناقشة العقلية ٠

* أن نتائج الدراسات الحديثة أشارت الى انخفاض نسبة لجوء الطبقات الدينا الى العقاب الجسماني كاسلوب لضبط سلوك أبنائهم وأن الطبقات الوسطى غالبا ماتلجأ الى المناقشة العقلية في ضبط سلوك أبنائهم أكثر من الطبقات الدنيا ٠ وعلى هذا الأساس نجد أن هناك علاقة سلبية بين المكانة الاقتصادية والاجتماعية للوالدين وبين استخدام العقاب الجسماني كاسلوب لضبط سلوك أطفالهم ٠ بينما توجد علاقة ايجابية بين الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للوالدين وبين استخدامهما للمناقشة العقلية في ضبطهم للأطفال ٠

(ب) تأثير الطبقة الاجتماعية على بناء تقدير الذات :

إن بناء تقدير الذات لدى الاطفال يرجع في المكان الأول الى اسلوب الوالدين في التنشئة ٠ حيث يساعدان أبناءهما على بناء ذواتهم ، أما بالطرق المباشرة والملموسة كالتدريبات في انشطة مختلفة أو اشتراكهم في المعسكرات المدرسية أو بالطرق غير المباشرة أو غير الملموسة كشحنهم باتجاهات معينة ٠

وترى كيرشهوف Kerckhoff أن صورة الذات لدى الطفل تتشكل من خلال هذا التفاعل وهي تحدد مفهوم صورة الذات Self-Image على النحو التالي : " هي نظرة الفرد لنفسه من خلال علاقته بالبيئة المحيطة به " ٠

فالأفراد المنتمون الى المستويات الاقتصادية الدنيا يشعرون بأنهم يحتلون مراكز

فى نسق التدرج الاجتماعى أقل من غيرهم ٠ وهذا الشعور ينتقل اليهم من خـــــلال الوالدين عن طريق عملية التنشئة ٠ ويترتب على ذلك أن يتكون لدى الأبناء احساس بمكانتهم فى المجتمع ، وهذا الاحساس يوصف بأنه سلبى أكثر منه احساس بالرفعة والرياسة مما يؤدى بهم الى تكوين تقدير ضعيف للذات (Kerckhoff, 1972, 56) ٠

(جـ) تأثير الطبقة الاجتماعية على الدافعية للانجاز :

يرى أصحاب النظرية البنائية Structural Theories أن المكانـــــة الاقتصادية والاجتماعية تؤثر فى بناء الأسرة ووظيفتها ، وبناء الأسرة ووظيفتهـــا يؤثران فى الأساليب التى يتبعها الآباء فى تنشئة الأبناء ٠

فيرى البعض أن الدافعية العالية للانجاز توجد لدى الأطفال الذين يتمتعـــــون بالتدريب المبكر على الاستقلالية والتشجيع على الاعتماد على الذات والتحرر مـــن الضغوط والقيود.كل هذه الاشياء من شأنها أن تولد عند الاطفال درجة عالية مـــن الطموح ٠ بينما نجد القيم التى يتلقاها الاطفال فى المستويات الاقتصادية الدنيـــا تتمثل فى السلبية والتوافق وضغوط قوية للطاعة والامتثال ٠

وترتبط دافعية الانجاز أيضا بنوع الجنس (ذكر أو أنثى) فغالبا تنشأ الانثى فـى كل المستويات الطبقية على آنها أقل اعتمادا على النفس وأنها تجد الحماية مـــن والديها وبذلك فعليها بالطاعة والامتثال لوالديها (Scanzoni and Scanzoni, 1976, 435) ٠

وتبرز أهمية المؤثرات الأسرية فى نمو الطفل وفى تكوينه الشخصى عندما يفقد الطفل أحد والديه فى طفولته المبكرة خاصة ففقدان الطفل لأحد والديه أن لم يتوفر

له البديل المناسب يمكن أن يؤدى الى مشاعر بعدم الأمن والقلق والاعتمادية بالاضافة الى تأثيرات فى الشخصية يمكن أن تكون خطيرة . الا أنه يصعب تحديد هذه التأثيرات اذ انها تعتمد على تفاعل مركب بين عوامل عدة : مثل الجنس والاستعداد الوراثى ، والعمر ، وأى الوالدين مفقود ، والبديل عن الأم أو الأب ، وشكل الرعاية المتيسر للطفل فى فترة النمو التى صاحبت الحرمان (Hurlock, 1968, 238).

وهكذا ، فان طبيعة المشكلات التى تنشأ عن غياب الوالدين ، أو أى منهما تعتمد على سن الطفل ، فاذا كان الفقدان فى سن مبكرة كانت نتيجته اثارة القلق ، واذا كان الفقدان فى مرحلة المراهقة تصبح المشكلة أكثر حدة ، اذ يصبح المراهق بحاجة ماسة الى مصدر للامن والحماية والثقة - من نوع مايبسره الوالدين - فى وجه الأزمات التى يتعرض لها الطفل أو الراشد (Kadushin, 1974., 175).

وتتحدد درجة الضرر من الحرمان بمدى العلاقة بين الطفل ووالديه (أو أى منهما) قبل الحرمان ، وبالسن التى يتم عندها الحرمان .وتختلف باختلاف نوع الرعاية البديلة وحالة الطفل الصحية ، والظروف والملابسات المحيطة بالطفل وقت الحرمان ، والموارد الذاتية والجسمية والنفسية للطفل والتى يمكن أن يستخدمها فى مواجهة الضغوط والعناء فاذا كان الطفل على علاقة طيبة بوالديه (أو أى منهما) قبل الانفصال فان أذى الانفصال يكون أشد وضوحا وأعمق أثرا ، أما اذا كانت العلاقة غير طيبة فان الانفصال لن يؤذى الطفل ، وذلك لسبق اصابته بالأذى من العلاقة السيئة قبل الانفصال . ويتفق هذا مع مايذكره شنن(Shinn, 1978, 295-324).

فى أن هذه التأثيرات تختلف باختلاف خصائص الغياب (السبب Cause ، المدة

Duration وبدايته Onset) وحصائص الطفل (العمر ، والجنس والسلالة ، والمستوى الاقتصادى والاجتماعى) والمهارات أو المعلومات المدروسة ومحور المقارنة (كمية Quantitive ولفظية Verbal) .

ويرينا هذا ، الى أى مدى تتأثر حياة أطفالنا بالحرمان من الوالدين ، الأمر الذى لايقتصر ضرره على الحاضر وحده وانما يتجاوز ذلك الى الاضرار بحاضر الاطفال ومستقبلهم وقد أوضحت دراسات بولبى وسويف أن حرمان الطفل من أمه أو من العائلة التى يتربى فيها يؤدى الى اضطرابات نفسية وتأخر فى نموه الجسمى والعقلى والاجتماعى وأوضحت دراسات أخرى أن الأطفال الذين لايتمتعون بالتفاعل الحار والوثيق مع الأم ينشئون ولديهم بلادة عاطفية وخمود فى النشاط والذكاء .

وفى الجزء التالى يعرض المؤلف بعض الدراسات التى قام بها لدراسة أثر الرعاية الواللدية أو الحرمان منها على تنشئة الأبناء (*) .

الدراسة الأولى: وكانت بعنوان " أثر غياب (الأم - الأب) على التفكير الابتكارى والذكاء للأبناء - دراسة مقارنة بالأبناء المقيمين مع والديهم .

وتهدف هذه الدراسة الى التعرف على تأثير غياب الأم (أو الأب) على التفكير الابتكارى والذكاء للأطفال مقارنة بمجموعة أخرى من الأطفال تعيش مع والديهم .

وتناولت الدراسة مجموعة من تلاميذ وتلميذات المدارس الحكومية بالحلقة

(*) للحصول على معلومات تفصيلية ، يمكن الرجوع الى مصادر هذه الدراسات

الأولى من التعليم الأساسي ، بحي الثانوية بمدينة المنصورة - دون المدارس الخاصة وصنفت العينة في مجموعات ثلاث ، الأولى : تمثل عينة التلاميذ والتلميذات المحرومين من الأم ، والثانية : تمثل عينة التلاميذ والتلميذات المحرومين من الاب ، والثالثة : تمثل عينة التلاميذ والتلميذات الذين يعيشون مع الوالدين .

وعند دراسة قدرات التفكير الابتكاري كما تقاس باختبار تورانس للتفكير الابتكاري باستخدام الصور " الصورة ب " تمت المماثلة بين المجموعات الثلاث في مستوى الذكاء باستخدام اختبار أحمد زكي صالح للذكاء المصور ، وأصبح الحجم النهائي لمجموعة التلاميذ والتلميذات المحرومين من الأم ٤١ تلميذا وتلميذة (١٤ تلميذا و٢٧ تلميذه) ولمجموعة التلاميذ والتلميذات المحرومين من الأب ١٣٠ تلميذا وتلميذه (٦٠ تلميذا و ٧٠ تلميذة) ولمجموعة التلاميذ والتلميذات الذين يعيشون مع الأب والأم معا ١٠٨ تلميذا وتلميذه (٥٣ تلميذا و ٥٥ تلميذة).

وعند دراسة متغير الذكاء كما يقاس باختبار أحمد زكي صالح للذكاء المصور أصبح الحجم النهائي لمجموعة التلاميذ والتلميذات المحرومين من الأم ٣٤تلميذا وتلميذه (١٤ تلميذا و ٢٠ تلميذة) ولمجموعة التلاميذ والتلميذات المحرومين من الأب ٩٨ تلميذا وتلميذه (٤٨ تلميذا و ٥٠ تلميذة) ولمجموعة التلاميذ والتلميذات التي تعيش مع الأم و الأب معا ٧٠ تلميذا وتلميذة (٣٥ تلميذا و ٣٥ تلميذة) .

كما تمت المماثلة بين المجموعات الثلاث من حيث المستوى الاقتصادي والاجتماعي والثقافي ، باستخدام استمارة البيانات المعدة لذلك ، عند دراسة كل

من قدرات التفكير الابتكاري والذكاء ٠

وبتحليل البيانات التي جمعت من الدراسة الحالية ، تم التوصل الى النتائج الثلاث التالية :

١ - عن طريق تحليل التباين ثنائي الاتجاه لعاملي نوع الحرمان والجنس ، وجدت فروق دالة احصائيا بين المجموعات الثلاث بالنسبة لمتغيرات : الطلاقة والمرونة والتفصيلات والدرجة الكلية للتفكير الابتكاري ، وأن هذه الفروق ترجع الى نوع الحرمان عند مستوى دلالة ٠١ر ، وبالنسبة للذكاء عند مستوى دلالة ٠٥ر٠ أما بالنسبة لمتغير الأصالة فلم تكن الفروق دالة احصائيا. وباستخدام اختبار Dunn وجد أن الفروق تكون لصالح مجموعات التلاميذ والتلميذات التي تعيش مع الأم والأب معا ٠

وأما بالنسبة لمتغير الجنس أو التفاعل بين الحرمان والجنس فلم يكن ذا دلالة احصائية ٠

وفسرت هذه النتائج في ضوء العوامل التي ارتبطت بالحرمان من الأم أو الحرمان من الاب ٠

٢ - باستخدام اختبار " ت " ، وجد أنه لاتوجد فروق دالة احصائيا بين الذكور (أو الاناث) المحرومين من الأم وقرنائهم الذكور (أو الاناث) المحرومين من الأب من حيث متغيرات الدراسة ، وهي : الطلاقة ، والمرونة ، والأصالة ، والتفصيلات ، والدرجة الكلية للتفكير الابتكاري ، والذكاء ٠ وأيضا لاتوجد فروق دالة احصائيا بين الذكور والاناث المحرومين من الأم (وكذلك المحرومين

من الأب) من حيث متغيرات الدراسة ٠

وفسرت هذه النتائج في ضوء المناداة بأهمية فكرة أن دور الأب لايقل أهمية عن دور الأم ، وفى ضوء دعوى أن الامهات أكثر تأثيرا فى شخصية الابناء ، وأن الاناث أكثر تأثرا بخبرة الحرمان ٠

٣ - وجود علاقات سالبة دالة احصائيا بين مدة الحرمان وبين بعض متغيرات الدراسة خصوصا فى عينة الاناث المحرومات من الأم ، وبمستوى دلالة ٠٥ر لكل من المرونة والدرجة الكلية للتفكير الابتكارى والذكاء وبمستوى دلالة ٠١ر للأصالة ٠ وبالنسبة لعينة الاناث المحرومات من الأب وجدت علاقة موجبه دالة عند مستوى ٠٥ر بالنسبة لمتغير الذكاء ٠

أما بالنسبة لعينة الذكور المحرومين من الأب (أو الأم) فلم توجد ت علاقات دالة احصائيا بين مدة الحرمان وأى من متغيرات الدراسة ٠ وفسرت هذه النتائج فى ضوء أن الاناث أكثر تأثرا بخبرة الحرمان من الذكور ، وأن خبرة الحرمان من الأب يمكن أن تزول بمرور الوقت ، كما فسرت أيضا فى ضوء تعقد وتعدد العوامل المؤثرة على متغيرات الدراسة بعد الحرمان وقبل حدوثه ٠

وفى ضوء نتائج الدراسة الحالية ، اقترح الباحث مجموعة من الاعتبارات يمكن أن يؤخذ فى الاعتبار لرعاية الأطفال عند حدوث خبرة الحرمان ، كما تؤكد الدراسة الحالية على أهمية دور الخبرات التربوية المتاحة فى التقليل من آثار الحرمان ٠

الدراسة الثانية : وكانت بعنوان " أثر غياب (الأم - الأب) على اكتساب دور الجنس للأبناء - دراسة مقارنة بالأبناء المقيمين مع والديهم ٠

وتهدف هذه الدراسة الى التعرف على تأثير غياب الأم (أو الأب) على اكتساب الأبناء لصفات الذكورة والأنوثة ، مقارنة بالأبناء المقيمين مع والديهم ٠

وتناولت الدراسة مجموعة من تلاميذ وتلميذات المدارس الحكومية بالحلقة الأولى فى التعليم الأساسى ، بحى الثانوية بمدينة المنصورة - دون المدارس الخاصة. وصنفت العينة فى مجموعات ثلاث ، الأولى : تمثل عينة التلاميذ والتلميذات المحرومين من الأم (١٣ تلميذا و٣٠ تلميذة) ٠ والثانية : تمثل عينة التلاميذ والتلميذات المحرومين من الأب (٥٤ تلميذا و٥٨ تلميذة).والثالثة : تمثل عينة التلاميذ والتلميذات المقيمين مع والديهم (٣٣ تلميذا و٣٧ تلميذة) ٠ وقد تمت المماثلة بين المجموعات الثلاث من حيث المستوى الاقتصادى والاجتماعى والثقافى باستخدام استمارة البيانات المعدة لذلك ٠

وبتحليل البيانات التى جمعت من تطبيق قائمة سمات الشخصية للأطفال (دور الجنس) من اعداد الباحث - تم التوصل الى النتائج الآتية :

١ - ان الحرمان من الوالدين يؤثر على اكتساب الأبناء لصفات الذكورة والأنوثة وليس هذا فحسب بل أن تأثير الحرمان الذى يتعرض له الأطفال (الحرمان من الأم أو الحرمان من الأب) تختلف نتائجة باختلاف جنس الطفل (ولد أو بنت) وقد أثبتت نتائج الدراسة أن التلاميذ أكثر تأثرا بخبرة الحرمان فيما يتعلق باكتساب دور الجنس المناسب (صفات الذكورة) أو باكتساب خصائص الجنس

الآخر (صفات الأنوثة) • فقد وجد أن الحرمان من الأب يؤثر على اكتساب الابن (الولد) لصفات الذكورة كما يؤثر الحرمان من الأم على اكتساب صفات الأنوثة لدية •

٢ - انه على الرغم من انفراد أحد الوالدين برعاية الأبناء وتنشئتهم اجتماعيا - فيما يتعلق بدور الجنس - نجدهما يحتفظان بحدود واضحة بين الجنسين ، تماما كما يحدث فى حالة تواجدهما معا • حيث أثبتت نتائج الدراسة وجود فروق دالة احصائيا بين التلاميذ والتلميذات فى درجة الذكورة (ولصالح التلاميذ عند مستوى دلالة ٠١ر٠) وفى درجة الأنوثة (ولصالح التلميذات عند مستوى دلالة ٠١ر) داخل كل عينة فرعية من عينات الدراسة الثلاث • وليس هذا فحسب بل وجد أن من اتصفوا بدور الجنس الذكورى من عينتى التلاميذ والتلميذات المحرومين من الأم أو الأب كانوا من التلاميذ ، وأن من اتصفن بدور الجنس الأنثوى كن من التلميذات •

وقد فسرت نتائج الدراسة فى ضوء عوامل التنشئة الاجتماعية والخبرات والفرص المتاحة لاكتساب صفات الذكورة والأنوثة • وهكذا دعمت نتائج الدراسة الحالية الاطار النظرى الذى بنيت عليه ، بعكس نتائج معظم الدراسات الأجنبية فى ذات المجال • كما أكدت نتائج الدراسة أنه على الرغم من أن الآباء أكثر من الأمهات تفرقة بين الأبناء فيما يتعلق باكتساب دور الجنس ، الا أن دور الأمهات لا يقل أهمية عن دور الآباء عند تحديد دور الجنس للابناء •

الدراسة الثالثة : وكانت بعنوان " العدوانيه والتسلطية لدى الأمهات وعلاقتها بعدوانية الأبناء وبعض المتغيرات الديموجرافيه للأمهات " ٠

وأجريت الدراسة بهدف التعرف على العلاقات بين العدوانية والتسلطية للامهات وبين كل من : عدوان أبنائها (البنين والبنات كل على حدة)، عدد الابناء لدى الام عمر الام ، المستوى التعليمي للام ، والتحاق الام بعمل معين خارج المنزل ٠

وتناولت الدراسة الحالية عينة من الأبناء الذكور (ن = ٧٥) والاناث (ن = ٧٨) كما أشتملت الدراسة على امهاتهم (ن = ١٣٣) ٠ وباستخدام مقياس العدوانية للاطفال (اعداد فؤاد الموافي) ، ومقياس العدوانية والتسلطية للكبار (اعداد : محى الدين أحمد حسين) ، أمكن التوصل الى مجموعة من النتائج ٠

فقد توصلت الدراسة الى وجود علاقة دالة احصائيا بين تسلطية الأم وبين عدوانيتها (سواء أكانت الأم ملتحقة بعمل معين خارج المنزل أم كانت غير ملتحقة كما توصلت الى وجود علاقات دالة احصائيا بين عدوانية الامهات وعدوانية أبنائها الذكور ، فى حين كانت العلاقات غير دالة احصائيا فى عينة الأبناء الاناث ٠
وتوصلت أيضا الى وجود علاقات دالة احصائيا بين تسلطية الامهات وعدوانية أبنائها الذكور ٠ فى حين كانت العلاقات غير دالة احصائيا فى عينة الأبناء الاناث٠
اما فيما يتعلق بالعلاقات بين كل من عدوانية الامهات وتسلطيتها وبين كل من عدد الأبناء ، عمر الأم ، ومستواها التعليمى فكانت جميع العلاقات غير دالة احصائيا ٠ كما توصلت الدراسة الحالية أيضا الى عدم دلالة الفروق بين الامهات العاملات وغير العاملات من حيث عدوانيتهم وتسلطيتهم ٠

ثم قدم الباحث بعض التفسيرات لهذه النتائج ، وأخيرا توصل الى بعض الاستنتاجات العامة والتي يمكن بها خفض السلوك العدوانى لدى الابناء واستغلال نشاطهم العدوانى وتوجيهه • ويمكن تحقيق ذلك عن طريق :•

- أن يتخلى الوالدان عن عصبيتهما وثورتهما لاقل الأسباب أمام الطفل ، وأن يعملا جهدهما لضبط النفس • فتعريض الطفل لمثل هذه المواقف من الوالدين يضع امامه نموذجا عدوانيا قد يقوم بتقليده •

- عدم لجوء الأباء والامهات الى العقاب العنيف كوسيلة لمنع أو كف الاستجابة العدوانية ، بل العمل على تهيئة الظروف الملائمة التى تساعد على ظهور السلوك المرغوب (غير العدوانى) •

- تعويد الطفل على التحكم فى دوافعة العدوانية ، وذلك بأن نوضح له ماسوف يترتب على عدوانه من أذى وضرر بالآخرين ، وأن يبحث عن مصدر القلق والتغلب عليه بطرق أكثر فاعلية من العدوان •

- مشاركة الطفل مشاعره وامتصاص غضبة وذلك بمحاولة ازالة مصدر الضيق والعدوان بأسرع ما يمكن •

- اتباع الوالدين للاساليب المناسبة لتصريف الطاقة العدوانية لدى أطفالهم ، وذلك عن طريق أتاحة الفرصة أمام الطفل كى يلعب ويمرح بحرية ، ويكون ذلك باصطحابه الى النزهات والنوادى • وعن طريق شغل أوقات فراغ الطفل وتشجيعة على اللعب مع أقرانه ليتعلم الأخذ والعطاء ، ويستنفذ الطاقة الجسمية والنفسية الزائدة عنده •

ثانيا : المدرسة :٠

المدرسة مؤسسة اجتماعية أنشأها المجتمع لتقابل حاجة من حاجاته الأساسية وهى تطبيع أفراده تطبيعا اجتماعيا يجعل منهم أعضاء صالحين فى المجتمع ٠ والوظيفة الاجتماعية الرئيسية للمدرسة هى استمرار ثقافة المجتمع ودوامها ، وذلك بأن تيسر لأطفال المجتمع وناشئية امتصاص وتمثل قيم ذلك المجتمع واتجاهاته ومعايير السلوك فيه ، وتدربهم على أساليب السلوك التى يرتضيها هذا المجتمع فى المواقف والمناسبات الاجتماعية المختلفة ، فهى بهذا مؤسسة من مؤسسات التطبيع والتنشئة الاجتماعية ٠

وهذه الوظيفة الاجتماعية للمدرسة هى التى تؤثر فى خصائصها من حيث العلاقات الاجتماعية القائمة فيها ، وبنيتها الاجتماعية والتفاعلات الدائرة فيها ، وكذلك تحديد الميكانيات والأساليب التى تستعملها فى التطبيع الاجتماعى ٠ وهذا التأثير فى خصائصها هو الذى يجعلها وكالة تطبيع اجتماعى متميزه عن سائر وكالات التطبيع الاجتماعى فى المجتمع/٠

فالمدرسة نظام خاص من أنظمة التفاعل الاجتماعى ، فهى تعتبر بوتقه/انصهار للتفاعلات الاجتماعية ، ذلك أننا اذا أردنا أن ندرس المدرسة كوحدة اجتماعية يجب علينا أن نميز بوضوح بين المدرسة وبين ماهو خارج المدرسة ٠ فالمدرسة تتميز بوضوح عن الوسط الاجتماعى الذى تعيش فيه ٠

وعندما نحلل مدارس اليوم نجد أنها تتميز بمميزات خاصة ، يمكن على أساسها

أن ندرسها كوحدات اجتماعية مستقلة • وأولى هذه المميزات أنها تضم أفـــراد معينين هم المدرسين والتلاميذ • والثانية أن لها تكوين سياسى واضح التحديـــد والثالثة أنها تمثل مركزا للعلاقات الاجتماعية ، والرابعة أنها جماعة يسودهـــا شعور "النحن" • والميزة الخامسة أن لها ثقافة خاصة بها •

وعلى الرغم من وجود اختلاف بين المدرسة والأسرة فى طبيعة العلاقات والتفاعلات فيها ، الا أن هذا ليس معناه أن هناك انقطاعا وظيفيا بين المؤسستين ، فالواقـــع أن هناك جوانب متعددة يتضح فيها الاستمرار الوظيفى بينهما • فالمدرسة مـــن الناحية السيكولوجية تدفع العمليات العقلية والعاطفية والاجتماعية التى بدأتهـــا الأسرة ، بل وتبنى عليها ، فكأن الأسرة هى التى تضع حجر الاساس للمدرسة •

والمدرسة موقف اجتماعى يختلف عن الاسرة فهناك مدرسة لاتستطيع أن تعطـــى الطفل من الرعاية والعناية ما ألف أن يلقاه من والدته • وهناك أطفال صغار فى مثل سنة تتعارض رغباته مع رغباتهم ، وعليه أن يتعلم كيف يوفق بين رغباته ومايحتاجه غيره • عليه أن يتعلم كيف يرجىء اشباع حاجاته الى وقت مناسب عليه أن يشـــترك فى أوجه نشاط قد لايكون عنده الرغبة فى الاشتراك فيها عليه أن يتعلم كيف يشارك غيره • وكيف ينتظر دوره حتى يتمتع بكل حقوقة ويؤدى كل واجباته عليه أن يتعلـــم هذا جميعا فى موقف هو غريب عنه •

وتتميز المدرسة بنظام سياسى واضح التحديد • فطريقة التفاعل الاجتماعـــــى التى نجدها فى المدرسة ، والتى تتمركز حول القيام بالعملية التعليمية • تحـــدد النظام السياسى للمدرسة • والعملية التعليمية داخل المدرسة تتكون من حقائـــق

ومهارات واتجاهات وقيم اخلاقية ، ومع هذا فالمدرسون يرغبون دائما فى أن يسيطر تلاميذهم على المواد الدراسية سيطرة اجبارية لوترك للتلاميذ الخيار لما أرادوها والمدرسون يجتهدن هذا الاتجاه لانهم يعتبرون أنفسهم مسئولين أمام المجتمع عن اتقان تلاميذهم لهذه المودا الدراسية ، ولأن النظام الادارى مازال يعتبر نجاح المدرس فى مهنته رهنا بعدد الناجحين من تلاميذه فى امتحان آخر العام بصرف النظر عما اكتسبوه من مهارات وميول واتجاهات ، وبصرف النظر عن مدى استعدادهم لنوع معين من التعليم ٠

وتلعب علاقة المدرس بتلاميذه دورا رئيسيا فى تقدم العمليات الدراسية ، وفى تنمية شخصياتهم ، والفصل الدراسى ماهو الا صورة مصغرة من المجتمع الكبير بكل سماته واحتياجاته ٠ والاعتقاد السائد بين الأفراد عن العلاقة فى الفصل المدرسى وأن المدرس هو المسئول الأول عن خلق عمليات الاتصال بينه وبين التلاميذ ، وبين التلاميذ أنفسهم هو اعتقاد خاطىء وعار من الصحة فالمدرس قد يحدد درجة التعامل وحرية التلاميذ ، ولكن هناك عددا من العوامل الأخرى التى تتحكم فى صورة التعامل وأنماطه فى الفصل الدراسى ٠

وما نود أن نشير اليه هنا ، هوأن التلميذ ليس عنصرا سلبيا ، ولاطرفا خاملا تعمل فيه الاساليب والميكانيات التى تستعملها المدرسة وتؤثر فيه من غير أن يكون له دور نشيط وفعال ازاءها ، فالتلميذ يلاحظ ويدرس كل مايجرى فى المدرسة من احداث صغيرة كانت أم جليلة الشأن ، سواء منها ما كان متعلقا به مباشرة أم غير مباشرة أو كان متعلقا بزملائه ، أو بالمدرسين وأصحاب السلطة ، أو ما يدور فيها

فى المناسبات المختلفة سواء منها ماكان تعليميا صرفا ، كما فى الامتحانات مثلا أو ما كان يغلب عليه الطابع الاجتماعى ، كما يحدث عند زيارة مسئول للمدرسة مثلا. والتلميذ من دراسته لهذا الذى يحدث فى المدرسة متأثر به ، حتى ولو رفضه أو رفض بعضا منه ٠

وكذلك نجد أن التلميذ يمارس نوعا من الايجابية فى الاختيار ، والانتقاء من بين ألوان النشاط التى تتيحها له المدرسة ، وتزيد درجة هذه الايجابية فى الاختيار أو حرية الاختيار ، بالنسبة لألوان النشاط التلقائية التى تبتكرها وتنظمها جماعات الاقران والزملاء فى المدرسة ٠

والمدرسة كوكالة منظمة للتطبيع الاجتماعى نجد فيها أن المدرس هو المركز الايجابى الفعال الذى تلتقى عنده بالتلميذ كل النظم الموضوعة فى المدرسة وكل الاساليب والميكانيات المستعملة فى التطبيع الاجتماعى ، تماما كما أنه هو النقطة الموجهة للالتقاء التى تلتقى عندها الخبرة المرسومة مع الخبرة المعاشة التى تؤدى الى تعلمه وتغيير سلوكه ٠ ومن هنا كانت خطورة دوره فى الناحيتين جميعا فى التطبيع الاجتماعى ، وفى سائر أنواع التعلم فى المدرسة ٠

كما نلاحظ أن للمدرس عددا من المكانات والادوار الاجتماعية التى تحددها الوحدة الاجتماعية المنظمة التى يعمل بها ، وهو يعمل ويؤثر فى التطبيع الاجتماعى للطفل من خلال هذه المكانات والادوار ، هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى نرى أن المدرس موضوع ادراك اجتماعى بالنسبة للتلميذ ، أى أن التلميذ يدركه بصورة قد تتفق أو تختلف عن تلك الصورة المحددة اجتماعيا بواسطة سلطات المدرسة

ونظمها ٠ ومن ناحية ثالثة فاننا لانستطيع أن نقلل من أهمية الخصائص الذاتية للمدرس فى الطريقة أو الأسلوب الذى يقوم به فى آدائه لأدواره الاجتماعية وفى شغله للمكانات الاجتماعية المختلفة فى المدرسة ٠ ولاشك أن دور المدرس فى التطبيع الاجتماعى للتلميذ متأثر بهذه العوامل الثلاثة ٠

وهكذا أصبحت المدرسة فى مجتمعاتنا المعاصرة مؤسسة اجتماعية ، تعمل على تولى مهنة التنشئة التربوية ٠ وأصبحت الخدمات التربوية التعليمية فى مقدمة المسئوليات التى تنهض بها المدرسة ، وهى لاتزال حريصة على انفرادها بالعملية التربوية خاصة وبعد أن آلت اليها المسئولية التى كانت تتحملها بعض المؤسسات الأخرى كالاسرة والمؤسسات الدينية والجماعات الحرفية والمهنية ٠ ولذا ، يمكن اعتبار المدرسة من أهم وسائل الضبط والتوجيه والتشكيل الاجتماعى للفرد ٠

ثالثا : وسائل الاعلام :٠

- الاعلام قديم قدم المجتمعات الانسانية ، وان كانت وسائله وكفاءته وسرعته وتنوعه أصبحت حديثة ٠ وليس هذا فحسب ، بل ان مشاركته فى عملية التطبيع الاجتماعى قديمة أيضا ، فالأقاصيص والملاحم الشعبية وحفلات التدشين وغيرها من هذه الوسائل كانت تستعمل قصدا وبغير قصد فى اكساب الطفل الكثير من الانماط السلوكية التى ترتضيها الجماعة ٠ أما فى المجتمعات الحديثة فان وسائل الاعلام تنوعت بدرجة كبيرة وأصبح جزءا منها موجها للطفل سواء في الصحف أو المجلات أو البرامج الاذاعية أو البرامج التليفزيونية أو السينما ، وتعدى ذلك الى الكتب المصورة والقصص والروايات الطويلة والقصيرة ٠

وهكذا يمكن اعتبار وسائل الاعلام وسطه أخرى من الأوساط التى تشارك الوكالات السابقة فى عملية التنشئه والتطبيع الاجتماعى للطفل ·وبصفه عامه . فان وسائل الاعلام تحدث تأثيرها فى عملية التنشئة والتطبيع الاجتماعى من خلال ماتتضمنه من معلومات يقصد من ارسالها واذاعتها ومشاهدتها احداث التأثيرات التاليه فى الأفراد :-

- احاطة الناس علما بموضوعات معينة عن طريق نشر معلومات متنوعة فى كافة المجالات تناسب كل الأعمار وترتبط بالواقع ·
- اشباع الحاجات النفسية مثل الحاجة الى المعلومات والتسلية والترفية والاخبار والمعارف والثقافة العامة ودعم الاتجاهات وتعزيز القيم أو تعديلها بما يتفق مع المواقف الجديدة ·
- محاولة استمالة الناس واغرائهم ليسلكوا بما يتفق مع رغبة موجه الرسالة ·
- اتاحه الفرصة للناس للترفيه والتسلية والترويج ·

ولوسائل الاعلام مجموعة من الخصائص العامة تتصل بدورها فى عملية التنشئة والتطبيع الاجتماعى للطفل ، ويمكن أن نلخص هذه الخصائص فى النقاط التالية:

- ان وسائل الاعلام غير شخصية ، ومواقف التفاعل الاجتماعى فيها لا تتم بصورة مباشرة ، حيث فيها لايحدث تلاق أو تعامل أو تفاعل مباشر بين القائمين بها وبين الأطفال المستهدفين ، كما هو الحال فى الاسرة والمدرسة كجماعات أوليه للتنشئة الاجتماعية ·
- ان وسائل الاعلام عامه توجه للجميع دون استثناء . وتعكس جوانب متنوعه من

ثقافة المجتمع ، ويتسع مدى دلك التنوع بحيث لاتستطيع أى وكالة أخرى أن تقوم بهذه الوظيفة ٠

- أن تأثير وسائل الاعلام يزداد أهمية فى المجتمعات الحديثة ، ونتيجة للتطور التكنولوجى الحادث فى كل المجالات ، ازدادت جاذبية وسائل الاعلام وأصبحت تحتل من وقت الطفل واهتمامه جانبا كبيرا ولعل هذا هو الذى يزيد من خطورة مسئولية القائمين على توجيه واعداد كل مايقدم للأطفال فى أية صورة من وسائل الاعلام بسواء أكانت المادة المقدمة مقروءة أو مسموعة أم كانت مشاهدة ٠

هذا ويتوقف تأثير وسائل الاعلام فى عملية تنشئة الأفراد وتطبيعهم اجتماعيا على مجموعة من العوامل ، هى :٠

- نوع وسيلة الاعلام المتاحة للفرد ، وخصائص الوسيلة ، من حيث الحواس المستقبلة وقدرة الوسيلة على اعطاء معلومات مرتدة ، بالاضافة الى قدرتها على التوصيل الجيد ٠
- خاصية الانتقاء الادراكى لدى الفرد ، حيث يميل الأفراد الى انتقاء جزئيات من المعلومات التى تعطى لهم ، وليس كل هذه المعلومات ويتوقف مقدار المعلومات المنتقاه على قدرات الأفراد وعلى الادراك واستيعاب المعلومات المتاحة ٠
- خاصية الثبات الادراكى لدى الفرد ، حيث تميل مدركات الفرد الى الثبات رغم مايستجد عليها من خبرات ومعلومات مغايرة لتلك المدركات ٠
- محتوى وطريقة العرض ، فوضوح المضمون وتناسق محتوى المعلومات يؤدى الى اتمام عملية التأثير الفعال ٠

- الخصائص الشخصية للأفراد ومدى مايحققونه من اشباع لحاجاتهم ٠
- ردود فعل الفرد لما يعرض عليه من وسائل الاعلام ، وردود الفعل المتوقعة من الآخرين اذا سلك الفرد وفق ماتقدمه وسائل الاعلام ورغبة القائمين عليها ٠
- مدى تهيئة المناخ الاجتماعى لاستقبال ذلك التأثير وتقبله ، وليس هذا فحسب بل مدى توافر المجال الاجتماعى الذى يستطيع فيه الفرد أن يجرب ماتعلمه من معايير ومواقف وعلاقات اجتماعية وماتقمصة من شخصيات ٠

ان ماسبق يوضح لنا أن ميكانزمات التطبيع الاجتماعى المستخدمة فى وسائل الاعلام تختلف عن تلك التى ألفناها فى الأسرة والمدرسة فى خاصية أساسية ، وهى أن عملية التفاعل الاجتماعى بين الطفل من ناحية وبين وسائل الاعلام من ناحية أخرى لاتتم بصورة مباشرة وعلى الرغم من ذلك فانه يتأثر بما يقدم من خلالها لأن مايقدم يمثل حقائق فى المجال النفس للفرد ٠

وتستطيع وسائل الاعلام بميكانياتها الخاصة بها أن تحدث تأثيرها فى الافراد لأن القائمين عليها يتوسلون بوسائل معينة لتحقيق أهداف مرسومة ، ويستعينون بأساليب متنوعة لتحقيق تلك الأهداف وذلك التأثير ويمكن أن نلخص الأساليب النفسية والاجتماعية التى تستخدمها وسائل الاعلام فى عملية التنشئة الاجتماعية فى الآتى :٠

- التكرار ، فالتكرار ييسر على الطفل عملية التعلم والاستيعاب ٠
- المشاركة الفعلية ، حيث تتم دعوة القارئين أو المشاهدين أو المستمعين الى ابداء الرأى أو المشاركة بصورة أخرى مع منح الجوائز وذكر الاسماء ونشر الصور

وما الى ذلك ٠

- القدوة ، فعن طريق عرض النماذج الشخصية والأدوار الاجتماعية الموجبه يقـــوم الأفراد بتقليد ومحاكاة تلك النماذج ويحذون حذوها ٠

وفوق هذا تتمتع جميع هذه الاساليب بالجاذبية ، وقد تطورت أساليب الجاذبية مع زيادة التقدم والتطور التكنولوجى ٠

التنشئة الاجتماعية للطفل بين الأسرة والمدرسة

ان دراسة نظام التفاعل بين الأباء والمعلمين لم يبحث على نطاق واسع حتى الآن ، رغم أن هذا الموضوع له أهمية خاصة فى تحقيق أهداف العملية التربوية - والتى تقصد بها عملية التنشئة الاجتماعية على أكمل وجه .

وان معظم الدراسات التى دارت حول العلاقات التفاعلية بين الآباء والمعلمين قد ركزت اهتمامها حول دراسة الفروق بين الآباء الذين شاركوا فى عملية التنشئة داخل المدرسة والذين لم يشاركوا فيها وقد حددت صور التفاعلات بين الآباء والمعلمين فى أربعة أنماط (Handler, 1981, 252-262) هى:

النمط الأول : ويكون فيه المعلمون واضحون فى تعليماتهم والآباء تابعون لقواعدهم والعلاقة بين الاباء والمعلمين تكون فى حدها الادنى ، وعادة تبدأ هذه العلاقات عن طريق المعلمين . وقد عبر أحد المعلمين للأباء عن هذه العلاقة فى قوله " أننا (أى المدرسين) نقف بعد الله مباشرة (To them (The parents we stand right next to God . وهذا النمط من العلاقات يتمثل فى مراكز الرعاية اليومية المعانة .

النمط الثانى : وفى هذا النمط يظل اتخاذ القرارات مع المعلمين ، ولكن على النقيض من النمط الاول ، فالآباء لايتوقع منهم الخضوع للمتطلبات . ذلك ، أن المطالب التى تفرض على الآباء قليلة جدا ، أو غير موجودة ، لأن الخبرة أوضحت

أن الآباء لايخضعون · ومن الناحية النظرية ، فان الآباء مفروض عليهم أن يتدخلوا في كل الحقائق ، ولكن من الناحية العملية ، فان مشاركة الأباء تكون عادة محدودة ببعض العوامل المختلفة ومعظم التفاعلات التي تتم بين الاباء والمعلمين داخل هذا النمط يبدأها المعلمون كما هو حادث في النمط الاول وهذا النمط من التفاعلات يتمثل في برامج التعليم التعويضي مثل الهيد ستارت Headstart .

النمط الثالث : وهذا النمط يقترب تماما من العلاقة المتبادلة بين طرفين متساوين أو متشاركين · فالتفاعل بين الآباء والمعلمين يميل الى أن يكون رسميا وحيويا ، ويبدأه كلا الفريقين (الآباء والمعلمين) بالتساوى ، وهذا التفاعل يدور حول أي من الأمور المدرسية أو حولها جميعا.وكلا الفريقين يحتفظ بحقة في قبول أو رفض المقترحات التي يقدمها الطرف الآخر.وهذا يتضمن أن كلا الفريقين يقدم متطلبات للطرف الآخر ، بعضها يكون مقبولا والبعض الآخر يرفض · وفي كل الأحوال يتم تقسيم العمل بين الطرفين بطريقة مقنعة ، ويظل كل طرف معترفا بمسئوليته تجاه مهام تربية الطفل·واذا لم يحدث فهم كاف بين الطرفين وكثرت نواحي الخلاف وأصبحت خطيرة ومتكررة ، فان كلا الفريقين يميل الى فصل هذه العلاقة ، وذلك عن طريق نقل الطفل من المدرسة · وهذا النمط من التفاعلات يتمثل في مراكز الرعاية اليومية المناسبة ·

النمط الرابع : وهو القطب المضاد للنوع الأول اذ يلعب الوالدان فيه دورا مسيطرا في اتخاذ القرارات أكثر من المدرسين ، وتختلف درجة الصلة بين الآباء والمعلمين ولكنها تكون متسعة غالبا ويبدأها الأباء·والمدارس في هذا النمط قد تستخدم

تشكيله من الميكانزمات التي تساعدها على حماية المعلمين من تدخل الآباء ، مثل تكوين فريق ثالث ليكون وسيطا بين المعلمين والآباء ، أو استخدام لغة سريعة في العلاقة بين الآباء والمعلمين والمثال الواضح على هذا النمط من التفاعلات هو مدرسة الحضانة التعاونية ٠

وعندما نجمع الأنماط الأربعة من التفاعلات بين الآباء والمعلمين في شكل بنائي ٢×٢ ، كما في الشكل(١) ، عندئذ يظهر بعدان أساسيان ومتمايزان ويمكن ترجمتها الى مفاهيم للسلطة الاجتماعية ، تلك السلطة التي تعتمد على قدرة الفريق ليحكم المصادر التي يعتمد عليها الآخرين ٠

المدة اليومية	رسوم العملاء	اسهم خارجية
طويلة	النوع الثالث مركز الرعاية اليومية الخاص	النوع الأول مركز الرعاية اليومية المعان
قصيرة	النوع الرابع مدارس الحضانة الخاصة (التعاونية)	النوع الثانى التعليم التعويضى هيد ستارت

مصادر الدعم المالى

شكل(١) يوضح نماذج العلاقات بين الآباء والمعلمين

وفى نطاق فترة ماقبل المدرسة . فان المدرسين دائما يتحكمون فى الخدمات التى تقدمها المؤسسات (رعاية الأطفال أو تعليمهم) ودائما يعتمدون على مصادر خارجية للدعم المالى ٠ ومع ذلك ، فقوة موقف الوالدين تختلف باختلاف العوامل البنائية ٠ ففى النوعين الثالث والرابع (العمود الأيمن) يزود الآباء المنظمة بالدعم المالى ، على النقيض مما هو فى النوعين الأول والثانى (العمود الأيسر) حيث لا يستطيع الآباء أن يقدموا ذلك الدعم المالى ، هذا من ناحية ٠ ومن ناحية أخرى ، فى النوعين الأول والثالث (الصف الأعلى) يعتمد الآباء كثيرا على الخدمات التى يقدمها المدرسون ، حيث أنها تمكنهم من تنفيذ متطلبات الدور المرتبط بعملهم ٠ وفى النوعين الثانى والرابع (الصف الأسفل) ، فان برنامج دور الحضانة يقدم خبرة غير أساسية أو اضافية ٠ ويترتب على ذلك ، أنه ليس من المدهش أن تبدو سلطة الآباء كبيرة فى النوع الرابع ، حيث يقدم الآباء الدعم المالى دون الاعتماد على خدماتها وبالعكس ، تبدو سلطة الآباء منخفضة فى النوع الأول ، حيث لايقدمون دعما ماليا وفى ذات الوقت يكونون معتمدين أساسا على الخدمات التى تقدمها تلك الدور ٠

ولاشك أن نظرية الموازنة Balance Theory (Litwak and Meyer , 1965) لتنظيم العلاقة بين المدرسة والمجتمع ، تعكس الدور المتغير للمدرسة العامة ٠ وتقدم هذه النظرية مجموعة مختلفة من الميكانيزمات التى عن طريقها تحاول المدرسة أن تجعل العلاقات بينهما وبين الآباء أكثر كمالا ، وذلك عن طريق حفظ (أو زيادة أو تقليل) المسافة الاجتماعية مع الآباء ٠ وهذه الميكانيزمات كما يصفها " لتواك وماير " تنسجم مع " سياسة

الباب المقفول " فى مجتمع العلاقات المدرسية • كما تشير هذه النظرية أيضا الى أن المدارس تدرك أهمية كسب تعاون الآباء الذين لايتدخلون فى عملها من أجل زيادة دافعية الانجاز لأبنائهم الطلاب • وهذا لايتضمن بالضرورة تحيز أساسى فى توازن القوى بين الآباء والمعلمين •

قيمة الاتصال بين الآباء والمدرسة ووسائله :

للاتصالات التى تقوم بها المدرسة مع آباء التلاميذ مزايا لكلتا الجهتين • فالمعلمة تستطيع أن تعمل بنجاح مع الطفل اذا عرفت تاريخه واتجاهات أسرته وظروفها المادية ، وفرص المعرفة التى تكفل له خارج المدرسة • كذلك فان الآباء يتعاونون مع المعلمة تعاونا صادقا اذا فهموا نظم المدرسة وفلسفتها وعملياتها التربوية •

ويجب أن تفترض المدرسة الأمور التالية فيما يتعلق بآباء الأطفال فيها :•

- معظم الآباء يحبون أبناءهم ويهتمون بهم الى الحد الذى تمكنه قدراتهم ومعرفتهم وفى اطار أحوالهم الثقافية •
- معظم الآباء يريدون الخير لأبنائهم ويتمنون لهم أفضل مستقبل من وجهة نظرهم وهم على استعداد لأن يضحوا فى سبيل ذلك •
- معظم الآباء يشعرون بالخوف والفزع واليأس فى بعض الأحيان وهم يواجهون مشاكل أطفالهم والصعوبات التى تعترض تقدمهم •

ويجب أن تعلم المدرسة أن المعلومات التى يريدها الآباء منها حول أطفالهم تتلخص فى الآتى :•

- معلومات حول المعلمة التى تقوم على رعاية أطفالهم •
- معلومات حول الطرق التى تستخدمها المعلمة فى التدريس لأطفالهم •
- معلومات حول مستويات التقدم التى يصل اليها أطفالهم ، والمستقبل الذى ينتظرهم •
- معلومات حول ماذا يمكن ان يقوم به الآباء للمساهمة فى تحقيق نجاح الطفل وتقدمه •

لاشك أن بعض الآباء يسعدهم أن يسهموا ويشاركوا بالوقت والجهد ، والمواهب فى مسائل المدرسة • والمدرسة من جانبها يجب أن تدرك ذلك وتوفر الفرص التى تمكن أمثال هؤلاء الآباء من أن يأخذوا جانبا فى خبرات أطفالهم التعليمية وأنشطتهم التربوية • ويجب أن توثق المدرسة سبل الاتصال بالآباء بحيث تتعدد وتتنوع اللقاءات بينهم وبين هيئة المدرسة بوجه عام ، ثم بينهم وبين معلمة أطفالهم بوجه خاص •

وتوجد وسائل كثيرة للاتصال بآباء التلاميذ وأولياء آمورهم ، ومنها :• الاجتماعات ، المؤتمرات ، والمكاتبات الرسمية ، والنشرات والدوريات والمحادثة التليفونية ، والزيارات فى المنزل أو المدرسة ، والمقابلة الشخصية بين الوالدين والمعلمة ، والمقابلة غير المقصودة •

الفصل الرابع
ديناميكية التجمعات البشرية

- معايير انعات صفة الجماعة .
- الاندماج وعملية التفاعل الاجتماعى .
- أشكال عمليات التفاعل الاجتماعى .
- ميكانيزمات التفاعل الاجتماعى .
- أبعاد التفاعلات الاجتماعية .
- الجماعة كتنظيم اجتماعى .
- تأثير الجماعة على الفرد .
- أثر الجماعة فى الاتجاهات والسلوك الاجتماعى .

معايير انبعاث صفة الجماعة

لاشك أننا اذا تناولنا الانسان من حيث علاقته بزملائه ، فان أول مايعنينا طبيعة التجمعات البشرية ونوعها . فهناك أنواع كثيرة مختلفة من الجماعات ، فكل فرد ينتمي الى عصبة ، ويشترك في جمعية اخاء خاصة ، وينتمي الى طبقة اقتصادية معينة ، ويكون عضوا في طائفة دينية خاصة ، الى غير ذلك . ومن الطبيعي أن نحلل طبيعة التجمعات المتنوعة حتى لانخلط بين الحقائق المختلفة للعلاقات الاجتماعية لمجرد تسميتها جميعا جماعات أو تجمعات .

ومن مصادر الارتباك الذي يحدث عند التحدث عن خصائص الجماعات البشرية الفشل في الوصول الى توضيح الأسس التي يقوم عليها وصف الجماعة او تعريفها . فالسائد هو استعمال لفظ " جماعة " في أربع أنواع على الأقل ، فيجتمع الناس بعضهم مع بعض على أساس :.

(أ) ظرف موضوعي مشترك مثل المكان الجغرافي ... .

(ب) الاشتراك في مجموعة من القيم أو الاتجاهات مثل : المعتقدات الاسلامية المعتقدات الشيوعية ... .

(جـ) القيام بأعمال أو أدوار سلوكية متماثلة مثل : العمل في مصنع معين ، أو بلد معين ... .

(د) الشعور المشترك بالانتماء مثل شعور طلبة الجامعة بأنهم والجماعة التي

تضمهم شيء واحد ، أي أن كل طالب يتفحص روح الجماعة التي ينتمي اليها .

والمعايير الستة التالية ، يمكن أن تساعدنا في تحليل طبيعة التجمعات البشرية وتمدنا بامكانية انعات صفة الجماعة ، وتتلخص هذه المعايير في الآتي :.

١ - الصفة السيكولوجية :

ويقصد بها وجود حقيقة موضوعية مشتركة بين عدد من الناس ، فمثلا كل الناس الذين يعيشون في منطقة جغرافية ينظر اليهم على أنهم جماعة واحدة . وقد يكون العامل الموضوعي المشترك هو لون الجلد أو السن أو الدخل . ووجود الصفة السيكولوجية المشتركة بين أفراد الجماعة يعني أن لديهم أفكارا أو طرقا للتفكير مشتركة ، أو شعورا عاما بانتمائهم الى نوع واحد .

ويجب أن نأخذ في اعتبارنا ، أنه من الخطأ أن نفترض ان لهذه التجمعات صفة سيكولوجية دون اقامة الدليل على صحة ذلك . كما ينبغي البحث عن مدى تشابه الفرد مع الجماعة عن طريق الدراسة المباشرة لمقدار التماثل العقلي بينه وبين الجماعة .

ويمكن القول بأنه يمكن أن نجمع الناس بعضهم مع بعض سيكولوجيا حينما تتطابق أو تتشابه عقائدهم واتجاهاتهم . وأنقى نوع للتجميع السيكولوجي ، على أي حال ، هو ذلك التصنيف السالف الذكر في القسم الرابع الخاص بالشعور بالانتماء الى الجماعة . وهو يتضمن أدراك الفرد تشابهه مع زملائه ، ذلك الادراك الذي سماه العالم الاجتماعي " جيدنجز " F.H. Giddings في المراحل الأولى من

تطور علم النفس الاجتماعى " الشعور بالنوع " ٠

وقد أخذ العلماء أخيرا يستخدمون المفهوم الجديد الذى استحدثه " نيوكمب " و " شريف " T.Newcomb & M.Sherif وهو مفهوم " جماعة الانتماء " ومعنى هذا المفهوم أن الأشخاص ، كثيرا ما يتخذون من الجماعة التى يودون الاتحاد بها اطارا دلاليا لأفكارهم وأعمالهم ٠ وليست هذه الجماعة هى تلك التى يكونون فيها أعضاء رسميين بقدر ما هى الجماعة التى يرون أنهم ينتمون اليها حقيقة (Sherif, 1948) ٠

٢ ـ الاشتراك الكلى والجزئى فى التجمعات " الصفة الاستحوازية " :

ظهر هذا المعيار حين ميز " ألبورت " Allport بين الروابط التامة والروابط الجزئية ٠ اذ أن بعض الجماعات تستحوذ على شخصية الفرد بأكملها ، فى حين أن جماعات أخرى قد لايخصها منه الا القليل (Allport, 1933) ٠

* مثال ذلك : لاعب كرة السلة المحترف لا يكاد يفكر فى جميع أطوار حياته الا بأسلوب نادى الكرة ، بحيث يتحكم ذلك فى طريقة مأكلة ومشربة ونومة ، بمعنى ان جماعة كرة السلة التى ينتمى اليها هى بالنسبة له كل شئ فتجمع شمله شمولا كليا ٠ وقد تكون له ميول قليلة نسبيا خارج نطاق الكرة (كرة السلة) ولكنها ضئيلة الأهمية لذا ، فانه اذا عرفناه كلاعب كرة سلة ، كان لدينا وصف صادق عن شخصيته٠

* أما العامل المحترف فى نجارة المبانى ، فانه قد ينتمى الى عدد من المنظمات لذا ، جزء من اهتمامه يوجه نحو نادى رياضى ، وجزء آخر لحزبه السياسى ، وجزء

ثالث للمسجد . ومن ثم فكل من هذه الجماعات تستأثر بجزء من نشاط هذا الفرد . فاذا عرفناه في دور واحد من هذه الأدوار ، كانت معرفتنا بشخصيته معرفة غير كاملة .

وقد يكون من الأفضل ألا نميز تمييزا فاصلا بين تجمع شامل شمولا كليا وآخر جزئيا ، بل ينبغي بدلا من هذا أن نستعمل ذلك معيارا لقياس درجة الشمول . كما أنه من المهم أيضا أن نراعى الناحية - الكيفية عند استخدام هذا المعيار لتقدير مدى اندماج شخصية الفرد فى جماعة ما . فالفرد قد يقف قدرا قليلا نسبيا من وقته لجماعته ، ويسهم بالقليل فى أوجه نشاطها ، ومع ذلك تكون نفسه متشبعة بها ومنغمسة فيها ، ولكن الظروف العملية ومقتضيات المعيشة تحول دون قيامه بالدور الذى كان يود القيام به لولا هذه الظروف . وعلى ذلك فانه فضلا عن اتخاذنا الوقت وأوجه النشاط كمقياس للانضمام الى الجماعة ، فاننا فى حاجة الى معرفة درجة التعلق بالجماعة وشدتها . ومن هنا ظهرت الحاجة الى المعيار الثالث .

٣ - صفة الجماعة من حيث ما اذا كانت أولية أو ثانوية :

وقد ظهر هذا المعيار كأحد المعايير التى يجب مراعاتها فى وصف الجماعات صفة الجماعة ، حينما فرق "كولى" C.H. Cooley بين جماعة يعيش أعضاؤها معا - ومن ثم يمكنهم أن يتفاعلوا ويستجيبوا أحدهم للآخر بطريقة مباشرة - ، وجماعة لايعيش أعضاؤها بعضهم مع بعض (Cooley, 1909).

وتنتمي الأسرة الى النوع الاول ، أما الحزب السياسى - حيث يقل اختلاط الأعضاء ببعضهم - فينتمى الى النوع الثانى . والطفل يتعلم أولا ، أن يتكيف مع الجماعات

الأولية . وبعد ذلك يتأثر بنفوذ الجماعات الثانوية طبقا لما يتطلبه من التماثل الاجتماعي ، ومقتضيات الحياة ، كما تظهر في المواقف الاجتماعية التي تهيء له فرصه الاجتماع بالآخرين .

وتجدر الاشارة هنا الى أن هناك تفاعلا متبادلا بين هذين النوعين من التجمعات ومع ذلك ، فمن المهم عند دراسة الجماعات أن يكون لدينا مقياس ما لمدى تعامل أفراد الجماعة وتقابلهم وجها لوجه والمدى الذى تعتمد عليه هذه الجماعة على ضوابط خفية .

٤ - درجة تأثر أعضاء الجماعة بمبادىء الجماعة " مدى الامتثال للمعايير " :

ويتلخص هذا المعيار في الدرجة التي تكون عندها أفعال الأعضاء داخل الجماعة واتجاهاتهم مطابقة لأحكام تنظيم الجماعة وذلك تبعا للأدوار التي يقومون بها . وفي كل نظام اجتماعي تتقيد حرية تعبير الأعضاء عن شخصياتهم بقوانين الجماعة ولوائحها .

ودرجة امتثال سلوك الجماعة لنظمها يمكن أن تقاس بمقياس التطابق مع النموذج المعترف به وتتخذ نتائج القياس عادة شكل منحنى على هيئة حرف ل . وكلما كان المنحنى أسرع انحدارا ، كانت درجة الامتثال أكبر . وان القاعدة العامة في نتائج قياس سمات الشخصية هي أن نحصل على منحنى توزيع اعتيادى ، حيث يقع أغلب الناس في الوسط مع اختلافات كبيرة على جانبي قمة المنوال أو ما اصطلح على تسميته بالمنحنى الاعتدالي .

٥ - العلاقات التكوينية داخل الجماعة :

وقد ظهر هذا المعيار ، حينما ميز " ألبورت " بين الجماعة المتعاونة Co-acting حيث يؤدى الاعضاء أدوارا متوازية ، ويستجيبون لمثير مشترك ، وبين الجماعة المتفاعلة Interacting ، حيث يكون الاساس هو استجابة كل منهم للآخر . وتتنوع الجماعات كذلك من حيث عدد الأدوار المشتركة وأنماطها ، ومن حيث النظام التعاونى أو الاستبدادى السائد بين القادة والأتباع ومن حيث تعقد الأنظمة ، ومن حيث تبلور مجموعة مشتركة من القيم أو التصرفات (Allport, 1924).

٦ - دوام الجماعة واستمرار بقائها :

والمعيار السادس هو معيار دوام الجماعة ، اذ فيه يتم التساؤل عن المدة التى تستمر فيها العلاقات قائمة بين الناس . فالجمهرة Crowd يمكن اعتبارها جماعة مؤقتة ، اذ فيها يجتمع الناس لساعات قليلة ، ثم قد لايرى الواحد منهم الآخر بعد ذلك ، أما الأمة يمكن اعتبارها تجمع ثانوى يتصف بصفة الدوام الى حد كبير . وكلما كانت الجماعة أكثر استقرارا وأكثر دواما ، كان لنا الحق فى استعمالها كأحد مفهومات علم النفس الاجتماعى .

الاندماج وعملية التفاعل الاجتماعى

بادىء ذى بدء ، قد يتبادر الى ذهننا ذلك التساؤل التالى :

لماذا يتواجد الناس مع بعضهم ؟

وما العوامل التى تزيد من ذلك السلوك ؟

وقد حاول كثير من العلماء الاجابة على ذلك التساؤل ، ومنهم من رأى أن الانسان لايجب أن يكون وحيدا ولايجب أن يكون كذلك • ورأى آخرون أن الأنسان يبحث عن راحته وحمايته داخل المجتمع • ورأى فريق ثالث أن الانسان لايبحث عن المجتمع لذاته ولكن كى يجد فيه نوعا من التقدير والاحترام وتحقيق الفائدة •

وقد أثبتت الدراسات فى مجال علم النفس الاجتماعى وفى مجال الاجتماعيات بصفة عامة ، أن الانسان يمكن أن يتواجد مع غيره لأحد الأسباب الآتية أولها جميعا :

١ - إن الانسان يتواجد مع غيره بسبب غريزة اجتماعية Social Instinct فيرى أصحاب نظرية الغرائز أن الانسان يتواجد مع غيره بسبب غريزه لديه ، تسمى " بالغريزة الاجتماعية " وتلك الغريزة تجعله يسلك سلوكا اجتماعيا بدون تفكير مثلما يرضع الطفل من ثدى الأم • كما يرون أن الانسان يولد مزورا بمجموعة من الخصائص من بينها خاصية " الميل للاندماج "Affeliative Tendency والتواجد مع الآخرين •

وعلى الرغم من امكانية صدق هذه الفروض التى تدور حول دراسة أثر الغريزة على السلوك الاجتماعى ، الا أنها غير قابلة للقياس أو الاختبار ، حيث انها تتضمن عزل الوليد البشرى عزلا تاما عن المجتمع لنرى ما اذا كان سيسلك سلوكا اجتماعيا أم لا ٠

٢ - إن الانسان يتواجد مع غيره بسبب محددات فطرية للانتماء Innat Determinant فيرى أصحاب وجهه النظر هذه أن الوليد البشرى يعجز عن الحياة بمفرده فترة طويلة من الزمن مقارنة بالوليد الحيوانى ، وتلك الخاصية الفطرية تجعله يعتمد على أمه لفترة طويلة ، وأكثر من ذلك الأم تحتاج الى غيرها كى يساعدها فى تحقيق مطالب الطفل ٠ ولاشك أن هذا الاعتماد يظهر بصورة واضحة في مراحل العمر المبكرة ، ويقل فى مراحل العمر التالية ٠

٣ - إن الانسان يتواجد مع غيره لأنه قد تعلم أن يبحث عنه ويتواجد معه ، ويرى أصحاب هذا الرأى ، أن الطفل يرتبط بالأم والأب لانهما مصدر للراحة وتلبية الرغبات ، فهما اذن مثيرات سارة ومريحة ٠ ومن ثم فان الطفل يتعلم عن طريق تكوين الارتباطات أنه حينما يحتاج الى شيء ما فانه يبحث عن غيره كى يعطيه ذلك الشيء ٠

وهكذا ، يتواجد الانسان مع غيره من أفراد جنسه بسبب الغريزة الاجتماعية أو المحددات الفطرية للانتماء أو لأنه قد تعلم ذلك ٠ وهناك بعض العوامل التى تفرض وتحتم على الفرد القيام بسلوك التواجد مع الآخرين والبحث عنهم ٠ ومن هذه

العوامل :

١ - درجة الخوف Fear تحدد درجة الميل فى البحث عن الآخرين ، فـــيرى ستانلى شاكتر S. Schactiter أن عزل الفرد مدة طويلة يؤدى الـــى الخوف والقلق الشديد • وقد توصل من هذه العلاقة الى أن الخوف والتواجد مع الآخرين ظاهرتان متلازمتان •

العزلة ← الخوف ← سلوك التواجد

وأكثر من ذلك افترض شاكتر أنه كلما زادت حدة الخوف زادت درجة الميـــل الى التواجد مع الآخرين ، وقد أثبت صحة ذلك الافتراض بالمنهج التجريبى •

٢ - القلق Anxiety ، وهـــو نـــوع مـــن الخـــوف غير محدد الســـبب من وجهة نظر فرويـــد • وقد حاول سارنوف وزمباردو عام ١٩٦١ دراسة أثـــر كل من الخوف والقلق على السلوك الانتمائـى • ووجد أن الخوف يؤدى الـــى السلوك الانتمائى والبحث عن الآخرين ، بينما يؤدى القلق الى الســـلوك الانفرادى أو الانعزالى •

٣ - الترتيب الميلادى Birth Order وقد بحث شاكتر أثر الترتيب الميلادى على الخوف أثناء العزلة وأثر ذلك على السلوك الانتمائى • ووجد أن الأطفـــال ذوو الترتيب الميلادى الأول الأطفال الوحيدون يميلون بدرجة أكثر مـــن الاطفال ذوو الترتيب الميلادى بعد الأول والأطفال الذين لهم اخوة الى السلوك الانتمائى •

وقد فسر شاكتر هذه النتيجة فى ضوء احتمالية وجود فروق فطرية بينهم .

بينما يرى بعض علماء النفس أن هذه الفروق فى درجة الميل للتواجد نحو الآخرين يمكن أن تفسر فى ضوء طريقة التنشئة الاجتماعية لكل منهما ، فهى المحدد الاساسى للسلوك الاجتماعى للفرد ٠

٤ ـ المقارنة الاجتماعية Social Comparison تقوم نظرية فستنجر Festinger للمقارنة الاجتماعية التى قدمها عام ١٩٥٤ على مبدءين أساسين هما :٠

أ ـ أن الناس يميلون الى تقويم ذواتهم بطريقة صحيحة ٠

ب ـ أن الناس فى حالة غياب الوسائل الموضوعية غير الاجتماعية Non-Social يميلون الى تقويم ذواتهم عن طريق مقارنة أنفسهم مع غيرهم من الناس ويزداد هذا الميل حينما تكون مشاعر الفرد وعواطفه غير واضحة وغامضة ٠

وعلى هذا الاساس فان الفرد يبحث عن التواجد مع الآخرين والاندماج معهم فى حياتهم الاجتماعية حينما يعانى من غموض مشاعره وعواطفة ويشتد هذا الميل كلما زادت درجة الغموض ٠

وهكذا ، يتواجد الناس بعضهم مع البعض الآخر ، ويؤدى هذا التواجد الى مايسمى بالتنظيمات الاجتماعية ٠ وان القوى التى تؤدى الى التنظيم الجماعى توصف غادة تحت عنوان عمليات التفاعل الاجتماعى ، والناس فى كفاحهم للوصول الى أهدافهم لايقومون بمعارك فردية موجهة الى عدو غير بشرى ولكنهم يحارب بعضهم بعضا ، وجهودهم فى سبيل تحقيق التوافق هى بوجه عام جماعية الى حد ما ٠

ولاشك أن من أهم مظاهر عملية الاندماج فى الحياة الاجتماعية وتواجد الناس مع بعضهم هو عملية التفاعل الاجتماعى ، فمن خلال عملية الاندماج هذه وعن طريق عمليات التفاعل الاجتماعى تطبع المادة الخام للطبيعة البشرية فى أنماط ثقافية متنوعة.ولذا تعتبر عملية الاندماج فى الحياة الاجتماعية بالنسبة لعلم النفس الاجتماعى ، هى بمثابة التاريخ بالنسبة للعلوم الاجتماعية ، ومن ثم فهى تمثل محور الدراسات فى علم النفس الاجتماعى ٠

وفى الجزء التالى يعرض المؤلف لمفهوم التفاعل الاجتماعى وخصائصة ، ثم يتناول الصور المختلفة التى يكون عليها التفاعل الاجتماعى فى المجتمعات المختلفة أو فى المجتمع الواحد ، والميكانزمات الاولية التى تعمل فى التفاعل الاجتماعى ٠

تعريف التفاعل الاجتماعى :٠

يمكن تعريف التفاعل الاجتماعى Social Interaction بأنه العملية التى تربط بين أعضاء الجماعة بعضهم مع بعضهم البعض الاخر -أو بين أعضاء الجماعة وأعضاء الجماعات الآخرى - رباطا عقليا أو دافعيا ، وقد يكون هذا الرباط عن طريق تبادل الحاجات والرغبات وتحقيق الاشباعات وما شابة ذلك (Swanson, 1965)٠

ومن الناحية الاجرائية ، يعرف التفاعل الاجتماعى بأنه مايحدث عندما يتصل طرفان أو أكثر ويحدث نتيجة لذلك تعديل فى سلوك الطرفين أو فى سلوك أى منهما وقد يكون هذا الاتصال ماديا أو غير مادى ، مباشر أو غير مباشر ٠

ولما كانت عملية التفاعل الاجتماعى تشير الى عملية التأثير المتبادل بين

طرفين (فرد فى مقابل فرد آخر ، جماعة فى مقابل جماعة أخرى ، فرد فى مقابل جماعة أخرى) والذى يكون نتيجة تعديل فى سلوك الأطراف أو فى سلوك أى منهما ولذا ففى مواقف التفاعل الاجتماعى يعطى أحد الاطراف مثيرا (للطرف الآخر) يستتبعة استجابة من الطرف الآخر (Harrison, 1976).

وهكذا ، قد يحدث التفاعل الاجتماعى فى المواقف الاجتماعية فى اتجاه واحد ، أو قد يحدث فى اتجاهين ، والشكل رقم (٢) يوضح ذلك .

المدرس ⟵ التلاميذ ، المدرس ⟷ التلاميذ

شكل (٢) يوضح نموذج للتفاعلات الاجتماعية داخل الفصل المدرسى

خصائص التفاعل الاجتماعى :

يتضح من مفهوم التفاعل الاجتماعى أنه يمثل ركنا أساسيا واستراتيجيا فى علم النفس الاجتماعى ، وذلك لكونه أهم عناصر العلاقات الاجتماعية . فهو يمثل مجموعة الأفعال وردود الأفعال التى تصدر عن الأفراد فى جماعة معينة وفى موقف من المواقف الاجتماعية التى يعيشونها . والتفاعل الاجتماعى بهذا المعنى يتضمن مجموعة من الخصائص تميزه عن غيره من العمليات الاخرى ويمكن تحديد هذه الخصائص فى الآتى : .

١ - إن التفاعل الاجتماعى يعتبر وسيلة الاتصال الاساسية بين أفراد الجماعة ، فعن طريقة يتم التفاهم والتواصل بين الأفراد فى سبيل استمرارية حركة الجماعة فخريطة شبكة العلاقات الاجتماعية للفرد تتكون من الأشخاص الذين له معهم اتصال ورابطة اجتماعية ، وبينه وبينهم تفاعل اجتماعى (Adams, 1967).

٢ - إن التفاعل الاجتماعى بين الأفراد يتميز بالأداء Performance ذلك أن العنصر الأول فى عملية التفاعل هو أداء الفرد فى موقف اجتماعى (مثير) والذى يسبب بدوره اداء الطرف الآخر (رد الفعل أو استجابة الطرف الآخر) .

٣ - إن حدوث التفاعل الاجتماعى بين الأفراد هو بداية بروز تكوين الجماعات ، وهو الذى يؤدى الى تمايز تركيب الجماعة وتكوينها تكوينا نظاميا . فتفاعل الأفراد (سواء أكان عمليا أم لفظيا) يؤدى الى ظهور القيادات واعادة تنظيم مجال الجماعة ، ويؤدى أيضا الى ظهور المهارات الفردية السلوكية والقدرات الجماعية التى يمكن أن تستفيد منها الجماعة .

٤ - إن التفاعل الاجتماعى الذى يحدث بين أفراد الجماعة يتميز بالتوقع Expectation ذلك أن الفرد عندما يقوم بأداء معين داخل جماعته تكون لديه عدة توقعات معينة فى مقابل أدائه، وتكون توقعاته هذه مبنية على خبراته السابقة وفى ضوء معايير الجماعة وقيمتها . أى أن الفرد يمكنه أن يتوقع ردود فعل الجماعة ازاء كل سلوك يقوم به .

٥ - إن التفاعل الاجتماعى بين الأفراد يتوقف على شخصية الفرد ومكانتة الاجتماعية (Moore , 1968) ذلك أن كل سلوك تفاعلى يصدر عن الفرد يتأثر بنمط شخصيته ويتحدد فى ضوئه ، وليس هذا فحسب بل يتحدد أيضا فى ضوء مكانته الاجتماعية بين الاعضاء الآخرين فى الجماعة .

٦ - إن التفاعل الاجتماعى داخل الجماعة يحدد لكل عضو من أعضائها سلوكه الفردى

كما أنه يؤدى الى تمييز المحصلة العامة لسلوكيات الأفراد فى المواقف الاجتماعية المختلفة ، وبالتالى يحدد النمط العام لشخصية الفرد داخل الجماعة .

٧ - إن التفاعل الاجتماعى بين أفراد الجماعة يعطيها الصفة الكلية ، بمعنى أن تصبح الجماعة اكبر من مجموع أفرادها ، حيث يدخل نوع العلاقات وكميتها ودرجة شدتها - ممثلة فى معدل التفاعل - عند تقييم الجماعة .

٨ - أن التفاعل الاجتماعى بين أفراد الجماعة يصدر عنهم نتيجة لاختلال تنظيم الطاقة فى مجالهم الاجتماعى (مبدأ اختلال التوازن الذى يؤدى الى بداية قيام الفرد بسلسلة من الحركات أو التفاعلات) . وأن توتر هذا المجال هو أساس سلوك الفرد واستجابته للأحداث . ولذا فالتفاعل الاجتماعى يكون نشطا كلما اختل توازن المجال الاجتماعى للجماعة ، ويستمر هذا التفاعل نشطا الى أن تعود حالة التوازن فى المجال الاجتماعى .

٩ - إن اتمام عمليات التفاعل الاجتماعى بين الأفراد يعتمد على علاقات الحب والمودة والتعاطف والوفاق والصداقة . وإن الاشتراك فى الميول والاهتمامات والاتجاهات له نفس الأهمية أيضا (Secord & Backman, 1964).

تلك هى أهم الخصائص التى تميز التفاعل الاجتماعى الذى يمكن اعتباره الاساس الاول لنشأة العلاقات البشرية وتطورها فى كل الجماعات البشرية والاساس الثانى يتمثل فى القيم الاجتماعية ، التى تعتبر من أهم الديناميات التى توجه سلوك الفرد

وهى تمثل المراكز النشطة فى الجهاز النفسى الاجتماعى للفرد والتى تستقبل الأحداث الفردية المادية بصورها المختلفة ثم تقوم بعملية انتاج السلوك الذى يؤدى بدوره الى تكوين العلاقات البشرية فى مختلف الجماعات • وتتكون بذلك شبكة العلاقات البشرية التى تؤثر مرة أخرى على تكوين القيم وتطورها • وهناك أساس ثالث يرتبط بنشأة العلاقات البشرية وتكوينها ، وهو طرق ووسائل الاتصال بين أفراد الجماعة إذ أن نوع وطبيعة وسيلة الاتصال يحدد نوعية العلاقات البشرية التى تسود الجماعة، ووسيلة الاتصال فى الجماعة تنحصر أساسا فى طريقة توصيل التفاعل من نقطة الى أخرى فى مجال الجهد الاجتماعى لربط هذه النقاط بعضها ببعض لتكوين شبكة العلاقات البشرية داخل الجماعة •

ولذا ، يمكن اعتبار العلاقات البشرية داخل أى جماعة من الجماعات البشرية دالة لعوامل ثلاث تؤثر فيها • ويمكن التعبير عن هذه العلاقة فى المعادلة التالية :

ع • ب = د (ت • ج ، ق • ج ، و • ت) •

حيث ع •ب تشير الى العلاقات البشرية داخل الجماعة ، د ( ) تشير الى تفاعل العوامل الثلاث المؤدية الى تكوين العلاقات البشرية والرمز ت •ج يشير الى التفاعل الاجتماعى بخصائصة والنتائج المترتبة عليه ، ق•ج يشير الى القيم الاجتماعية ومدى تأثيرها على سلوك الافراد وتكوين شبكة العلاقات البشرية التى تجمع صورة التفاعل بينهما ، والرمز و •ت يشير الى وسائل التواصل بين الافراد وماتؤدى اليه من ضغوط اجتماعية تؤثر على احداث العلاقات وتطوير القيم أو تغييرها أو تثبيتها وبالتالى تقوية الاستجابات السلوكية المناظرة أو المرتبطة بتلك القيم •

أشكال عمليات التفاعل الاجتماعى

يمكن أن نميز بوجه عام بين أربع عمليات للتفاعل الاجتماعى :

الصراع Conflict ، التعاون Cooperation ، التنافس Competition ، المواءمة أو المساومة Bargaining • ويتميز الصراع عن التنافس فى أنه فى حالة الصراع يوجه الافراد طاقاتهم نحو هدم اعدائهم أو ايذائهم • أما فى التنافس فغالبا مايتبعون سبلا متوازية من العمل ، موجهة نحو نفس الهدف المشترك وذلك بقصد الوصول الي الهدف أولا أو الحصول على أكبر قدر منه • وفى التنافس الصادق بين فريقين يجب أن يتفق الفريقان على قواعد السباق • أما التعاون فلا يتضمن الدوافع الغيرية ، وانما هو يصف مجهودا متناسقا متصلا بين فردين أو أكثر والمواءمة تشير الى انهاء الصراع ، أما عن طريق اخضاع فريق للآخر مما يترتب عليه فرض علاقة السيد والعبد ، واما عن طريق ايجاد حل وسط عن طريق المساومة بين الاطراف •

وفى بعض الأحيان تتميز المجتمعات بأنها متنافسة أو تعاونية أو فردية النزعة ولكن فى الواقع نجد أن العمليات الأربع للتفاعل الاجتماعى (الصراع والتنافس والتعاون والمواءمة) تظهر فى كل مجتمع ولو أن العملية الغالبة قد تختلف • وحتى هذه العمليات الديناميكية كقاعدة عامة تتحدد فى صورة مستويات وأنماط معينة فدوافع العدوان التى لاتجد لها مخرجا مباشرا عند الأطفال فى حروبهم بعضهم مع

بعض تردع فى مرحلة النضج وتوجه نحو أعداء الجماعة - حقيقيين أو خياليين.
وليست هذه الدوافع العدوانية نتيجة لغريزة المقاتلة بل هى التعبير الحركى لما يفيض مباشرة من الانفعالات التى تستثار عند الطفل بسبب الاحالة دون تحقيق رغباته • ومراعاة لصالح الحياة الاجتماعية ، نجد أن هذا العدوان يتحدد فى أنواع معينة من التعبير ، أما تعبير غير ضار نسبيا أو تعبير ضد الغرباء فى سبيل تقوية الجماعة (Dollard & et al., 1939) •

وترى مارجريت ميد M. Mead عام ١٩٣٧ أن الظروف الخاصة التى ترجح التنافس على التعاون ، والصراع الفردى النزعة على المواءمة ظروف معقدة للغاية • ولقد حاول الانثروبولوجيون فى دراساتهم للمجتمعات البدائية تحليل هذه الظروف وقد تبين لهم أن نسبة الالتجاء الى التعاون بالقياس الى المنافسة ليست مرتبطة بدرجة التعقد الثقافى للجماعة ، ولابنوع البيئة الطبيعية التى تعيش فيها الجماعة بل ترتبط بالنظام المركب الشامل للعوامل الطبيعية والاجتماعية فى مجتمع ما • وبناء عليه ، فقد يرى الرجال أن الخطط الاجتماعية التعاونية من أنفع الوسائل فى الصيد ، فالفريسة الكبيرة التى يريدون قنصها ومعداتهم الفنية المحدودة تكاد تجعل الصيد تحت ظروف التنافس أمرا محالا • على أى حال ، اذا تكونت عادات تعاونية فى الصيد ، فمن المحتمل جدا الاحتفاظ بهذه العادات حتى بعد اكتشاف الاسلحة التى تسمح بالصيد الفردى • وقد يستمر التعاون على الرغم من الظروف الجديدة لأنه تكيف مناسب ، بل قد تزداد عملية التعاون قيمة لأنها تؤدى الى نتائج واضحة فيكون من الصعب تغيير عادات الرجال (Mead, 1937) •

وكذلك ينشأ التنافس من ظروف البيئة التى تجعل التعاون صعبا ، فصيد الفريسه الصغيرة مثلا يكون من الافضل لصائد واحد القيام به بدلا من القيام به بالاشتراك مع جماعة ، وبتأصل هذه العادة فى الناس ، فانهم يسوغون أساسها الموضوعى ، ويعلمون أولادهم القيم التنافسية • وبعبارة أخرى ، فان أوجه النشاط السائدة فى مجتمع لايمكن دائما أن نستخلصها مباشرة من البيئة الطبيعية • لأن الناس لايحتاجون - كى يعيشوا - الى أن يقوموا بأحسن تكيف ممكن لمجموعة من الظروف ، وتوجد تكيفات أخرى متعددة ، ولكن التكيف الخاص الذى تتصوره الجماعة ، قد يدوم طويلا على الرغم من وجود طرق أفضل للحياة الاجتماعية •

وفى بعض الأحيان يتأثر الناس بالطريقة التى تدوم بها العادات القديمة لدرجة أنهم يرون أن السبب الوحيد للعادات المختلفة هو الحدث التاريخى الذى أدى الى تكوين هذه العادة • ويهمل هذا الاعتقاد حقيقة هامة وهى أن العادات تبقى لأنها مجدية من الوجهة السيكولوجية • وعند زوال هذه الفائدة تتغير العادة • أن الناس يتشبثون بالعادات القديمة ، ولكن اذا ماعجزت هذه العادات عن أرضاء الحاجات فان الناس سيجدون طرقا جديدة لمواجهة مشكلاتهم •

ميكانيزمات التفاعل الاجتماعى

ان عمليات التفاعل الاجتماعى التى سبق وصفها هى علاقات بشرية معقدة الى حد ما ، ولكى نصف التعاون أو التنافس وصفا كافيا يجب أن نرجع الى كل من الافـــــراد المتفاعلين وأغراضهم ٠ ولقد اهتم علماء النفس الاجتماعى أيضا بوصف الميكانيزمات الاولية التى تعمل فى التفاعل الاجتماعى ٠ ومن أمثلتها الميكانيزمات الخمس الآتية :-

- التيسير الاجتماعى (*) Social facilitation
- الكف الاجتماعى " التعطيل الاجتماعى (*) Social inhibition
- المحاكاة Imitation
- الايحاء Suggestion
- التقمص Identification

وفى الجزء التالى سوف نلقى الضوء على كل من هذه الميكانيزمات ٠

التيسير الاجتماعى :

ويقصد به زيادة سرعة النشاط وكميته نتيجة لرؤية الزملاء الذين يقومون بأوجه

(*) للحصول على تفصيل أكثر يمكن الرجوع الى دراسة بعنوان : أثر التنافس والموقف الاجتماعى (الحقيقى والايحائى) على مستوى آداء طلاب الجامعة - دراســــة تجريبية ٠ للمؤف عام ١٩٨٤ ٠

نشاط مماثلة أو سماع أصواتهم • وليست هذه الزيادة مجرد مسألة تنافس • ففي وجود الزملاء معنا في العمل ، يكون مجال الاثارة أكثر مما لوكنا فرادى • فنحن نأكل لوكنا في صحبة آخرين أكثر ممالوكنا فرادى (بمفردنا) • وهناك دلائل حتى على أن أحسن المقاعد للطلبة في أثناء المحاضرة ليست مقاعد الصفوف الامامية ، ولكنها تلك التي توجد في وسط الجماعة حيث يتوافر أكبر قدر من الاثارة الاجتماعية ومن المؤكد أن الافراد الذين يقفون بأطراف حشد من الناس لايشعرون بقوة الدفع لاتباع زملائهم ، كما يشعر به الموجودون في الوسط • وكل عداء يعرف أنه من الافضل التنافس في الجري ضد آخرين ، لا الجري بمفرده متنافسا ضد الوقت ، حتى ولو استعمل سجله الزمني لقياس كفايته التي تؤهله للالتحاق بفريق ما •

واذا كان التيسير الاجتماعي يعني ازدياد في السرعة أو كمية النشاط فانه لا يتضمن التحسن في الآداء وفي نوعه • والواقع أن التجارب تبين أن الافراد يكونون أكثر دقة حين يعملون بمفردهم مما لوعملوا في جماعات • فضلا عن أن البحوث تثبت أن في الافعال التي تتطلب تفكيرا يكون اداء الفرد لها في عزلة أفضل من أدائها مع جماعة تشترك معه فيها في غرفة يترك بها الطالب وحده •

وفي احدى الدراسات للمؤلفعام ١٩٨٤ توصل الى أن احساس الفرد بأنه ينتمي الى جماعة أثناء تأديته للعمل ، فان هذا الاحساس يزيد من مستوى آدائه له • وترتفع هذه الزيادة في المواقف الجمعية الحقيقية مقارنة بالمواقف الجمعية الايحائية كما ترتفع هذه الزيادة في المواقف الجمعية التنافسية عما سواها • وأن الافراد يعملون بدافع المنافسة وهم في جماعة أكثر مما يعملون وهم فرداى • وأن الدافعية

الاجتماعية الناتجة عن وجود الفرد وسط آخرين تعمل على زيادة نشاطه عما اعتاد عليه فى المواقف العادية وهو منفردا ، وبذا يرتفع مستوى أداء الفرد فى المواقف الجماعية . فضلا عن أنه اذا كانت لدى الفرد المقدرة على السيطرة على العمل الذى يؤدية فى حضور الآخرين (سواء أكان العمل عقليا أم آليا) فان هذا يؤدى الى ارتفاع مستوى آدائه عما يقوم به وهو منفردا .

الكف الاجتماعى :

ان هبوط مستوى الآداء فى الجماعة يبين لنا أن هناك عملية معارضة للتيسير ألا وهى الكف الاجتماعى ، فالتيسير ينطبق على أنماط استجابات الفرد غير الدقيقة أما الكف فانه غالبا مايؤثر فى الأنماط الدقيقة التى تدخل فى التفكير .

والمنبهات الاجتماعية كغيرها من المنبهات تحرر الطاقة فى الجهاز العصبى على شكل سيالات عصبية ، وأن نمطا من أنماط الاستجابة الجسمية مثل الجرى ، الذى يتضمن الكثير من العضلات يقوى عن طريق الطاقة الاضافية المستمدة من المؤثرات الاضافية المختلفة . ومن ناحية أحرى ، فان التكيف الراقى المميز يتضمن اختيارا قليلا من الانسجة العضلية . هذا النوع من التكيف العضلى العصبى من السهل سبكة عن طريق أى زيادة فى الطاقة . فالانفعال الزائد فى المواقف الجماعية يؤدى الى هدم أنماط التفكير المتواصل وغيرها من التكيفات الدقيقة التى تحتاج الى توافقات من نوع راق . فمثلا قلائل جدا من الناس يمكنهم أن يفكروا جيدا وباطمئنان فى أثناء القاء خطبة على نفر من الناس ، ولاعب الجولف يضطرب فى الحلقة بسهولة اذا حصل على اضطراب فى الشرفة ، وقد يضل هدفه .

المحاكاة :

يمكن أن يفسر التماثل فى الجماعة وعدوى الجماهير بافتراض وجود غريـزة " المحاكاة " • ويسلم علماء نفس الاجتماع بأهمية المحاكاة كعملية تفاعل اجتماعى ولكنهم يشكون فى أساسها الغريزى ، ويمكن أن تعرف المحاكاة من وجهة نظـر موضوعية على أنها تشابه دقيق بين المنبه والاستجابة ، ويمكن ان نميز بين نوعين من المحاكاة : المحاكاة البسيطة ، والمحاكاة المركبة •

(أ) المحاكاة البسيطة : وهى تشير الى تعديل الاستجابة بمنبه ممثال للاستجابة نفسها ، فمثلا طفل عمره سنة يستجيب لضحكة بضحكة مثلها ، أو يكـرر منبها اذا كان على صورة صوت من أصوات المناغاة التى يعرفها • والعمليـة هنا بمثابة فعل منعكس شرطى •

ويجب الاشارة هنا الى أن الشخص الذى يحاكى لايتصف بالابتكار سواء أكان اجتماعيا أم فرديا ، لأنه لايظهر سوى لون من الوان الاستجابة سبق اكتسابـه ونحن نحاكى الجماعة فى الابتسام أو الضحك أو التثاؤب لأن ردود الافعال هـذه جزء من معداتنا القديمة التى تستثار بمنظر أو بصوت آخرين يسلكون السلوك نفسه •

(ب) المحكاة المركبة أو المعممة : ليست كل محاكاة بهذا المستوى من البساطـة فالملاحظة اليومية تبين حالات كثيرة من الميل العام الى محاكاة أكثر تعقيدا من مجرد القيام بأعمال سبق اكتسابها • والطالب فى أثناء السنة الاولـى من الجامعة يتخلى عن القيم والعادات الخاصة بالمدرسة الثانوية ، ويصـوغ نفسه تبعا للقاده الجدد فى الجامعة •

والمحاكاة المعممة تشير الى كل من الطريقة أو الميكانزم والدافع.ولكى نفهم المحاكاة المعممة ، يجب أن نعرف عنها أكثر من ميكانيزماتها. فالميكانيزم يدلنا على كيفية حدوث المحاكاة ولكنه لايعرفنا شيئا عن السبب فى أن الناس يميلون الى محاكاة بعض الحركات دون غيرها . وعلى ذلك يتضح أنه ينبغى أن نبحث عن " الدوافع " لكى نفهم تماما سلوك المحاكاة لدى الانسان وأن أهم الدوافع العامة التى تدفع المرء الى المحاكاة أن يصبح مثل الشخص الذى يحاكية. والشخص اذ يحاكى نموذجا معينا يصبح هو النموذج فى نظر نفسه .

وهناك دوافع أخرى وراء المحاكاة ، ولو أنها ليست بنفس قوة الرغبة فى تحسين المركز أو التحلى لصبغات النموذج المرغوب فيها . فالناس يتبعون قادتهم ويحاكون أحدهم الآخر لأن المحاكاة أسهل من الابتكار . هذا فضلا عن أن الناس يقبلونها بدلا من المغامرة بالخروج عن الجماعة . كما أننا فى ثقافتنا ، وفى تربيتنا لاطفالنا نجعل للمحاكاة تقديرا كبيرا فالطفل الصغير الذى يقتفى أثر الكبار يجد ثناءا ومدحا فى المنزل . وفى المدرسة نجد أن التلميذ الذى يستطيع أن يسترجع كلمات المدرس أو دروس الكتاب يكافأ على ذلك .

والتماثل فى سلوك الجماعة ليس دائما نتيجة للمحاكاة . فهناك تشابه كاف بين المخلوقات البشرية فيما زودتهم به الطبيعة والحياة وفى تدريبهم ، مما قد يؤدى بهم جميعا الى الوصول الى حل واحد للمشكلة نفسها . فاذا ما ألقى الحب لجماعة من الافراخ الجوعى ، فانها تبدأ جميعا فى التقاطها ، لا لأنها تحاكى بعضها ، ولكن لانها كلها جائعة .

الايحــاء :

ان الايحاء من أهـــم ميكانيزمات التفاعل الاجتماعى ٠ وهو عملية مـــن الصعوبة فى قياسها ومن القوة فى نتائجها لدرجة جعلت استعمالها السيكولوجى قديما يعتبر سحرا محضا ٠ فالايحاء هو القبول الصاغر لفكرة أو القيام بتنفيذ عمل بطريقة امعيه٠ والايحاء نوعان : مباشر ، وغير مباشر ٠

(أ) الايحاء المباشر :

وهو يشير الى قبول لون خاص من ألوان المثيرات لأن عمليات الفكر النقدى لدى الفرد قد تعطلت مؤقتا ففى حالة الاضطراب ، لايستطيع الفرد أن يفكر لأن الطاقة الانفعالية تعوق التفكير المنطقى السليم ٠ ومن ثم فهو فريسة لأى ايحاء عابـــر ويصدق هذا أيضا على حالات التعب ٠ فالفرد يكون متعبا لدرجة لاتمكنه مـــن التفكير ، فيتقبل رأى غيره من الناس ٠

(ب) الايحاء غير المباشر :

هو أيضا القبول الصاغر ،ولكنه كذلك لان عمليات التفكير مشغولة بمشكلة أخرى فالتكرار المستمر للاعلانات له أثر كبير لأن الناس يتشبعون بها دون أن يشعروا فى أثناء قيامهم بمسائل أهم ٠

ومما يعرف عن طبيعة الايحاء ، أن أى عامل يؤدى الى تعطيل أو تشتيت عمليات التفكير يؤدى كذلك الى الايحاء ٠ وكلما قل ذكاء الفرد وخبرته ، قل احتمـــال استجاباته للاشياء والعلاقات المتعددة فى بيئته فقليلى الذكاء وكذلك قليلـــى الخبرة من السهل تأثرهم بالايحاء لان القدر من الذكاء النقدى الذى سيصـــاب

بالتشتت أو التعطيل قدر ضئيل ٠ وقد أثبتت بعض الدراسات التجريبية أن الاطفال أكثر عرضة للايحاء من البالغين ، وفضلا عن ذلك فان منحنى الايحاء يقل تدريجيا مع العمر من سن ٦ الى سن ١٦ ٠

وهناك ثلاثة هوامل هامة توفر للموقف امكانيات الايحاء وهى :٠

- الاعداد والكمية
- قوة مصدر الايحاء" نفوذ السلطة أو المركز " ٠
- والامر الواقع والاستعداد لقبول الحقيقة الثانية ٠

التقمص :

ان الانسان يؤثر حياة الجماعة على الحياة الفردية المنعزلة لانه يشعر بعدم الاكتفاء الذاتى اقتصاديا أو سيكولوجيا ٠ والميكانيزم الذى يعرض المرء عن عدم كفايته السيكولوجية يعرف بالتقمص ٠ فعن طريق التقمص يدخل الفرد فى حياه زملائة ، وبذلك يستمتع بخبرة أكمل وأوفر مما تتيحها له أوجه نشاطه الخاصة ، وهو يمكنه من أن يكون عضوا نشطا فى الجماعة لان ذاته تصبح متداخلة فى رموزها كما أنه يمكنه من الاستمتاع غير المباشر بالمغامرة وبحياة اللهو التى توفرها لنا الصور المتحركة والاذاعة والأدب ٠

ويمكن أن نعرف التقمص بأنه عملية ينشر فيها الفرد حدود ذاته لتتضمن أكثر من ذاته الطبيعية ٠ فمن الوجهة السيكولوجية ، الناس والاشياء والرموز جزء من ذات الفرد ٠

وتفسر لنا عمليات التيسير والكف والمحاكاة والايحاء والتقمص السبب في اختلاف سلوك الناس حينما يكونون مجتمعين معا عما لو كانوا منعزلين - كل هذه الميكانيزمات تؤدى الى تماثل السلوك والمعتقدات . أن حياة الجماعة يمكن استمرارها فقط تحت ظروف التطابق والنظام فى السلوك الانسانى . وان التجمعات البشرية هى النتائج المنظمة لعمليات التفاعل الدينامية ، هذه العمليات تصبغ رغبات الفرد الانانية بالصبغة الاجتماعية .

أبعاد التفاعلات الاجتماعية

إن سلوك التفاعل الاجتماعى ظاهرة لم يمكن دراستها الا فى فترة قريبة بالرغم من أهميتها البالغة وان مجرد معرفتنا بعمليات السلوك الاجتماعى لها تأثيرها من حيث تبصيرنا بما يحدث فى هذا المجال من السلوك ٠

ويمكن أن نميز بوجه عام بين أربعة أبعاد للتفاعلات الاجتماعية التى تحدث بين التجمعات الانسانية ، وهذه الابعاد هى :

أ - التماسك الاجتماعى Social Cohesiveness

ب - الصراع الاجتماعى Social Conflict

جـ - الحب وتكوين الصداقة Liking and Friendship

د - الاتصال الاجتماعى Social Communication

وقد يتبادر الى ذهننا ، ماالذى نجنية من تلك المعرفة الجديدة ؟ ولعل أهم فوائدها تكون للقادة الذين يقومون بتوجية الجماعات ، كما سنرى ذلك فى الفصل الخاص بدراسة القيادة ٠ ويفيد منها أيضا الافراد ، من حيث أنها توصلهم الى الفهم الكامل بما يدور حولهم من تفاعلات ٠ فالمعرفة مجرد المعرفة فى حد ذاتها تشحذ مهاراتنا الاجتماعية ، ولهذا السبب تكون حاجتنا اليها ٠

وفى الجزء التالى سوف نناقش تلك الابعاد من حيث مفهومها وآثارها والعوامل التى تؤثر فيها ٠

أولا : التماسك الاجتماعـــــــى

مفهوم التماسك الاجتماعى :

يرى البعض أن التماسك الاجتماعى فى المجتمعات البدائية كان يحدث تلقائيــا حيث كان الافراد يولدون بالفطرة على تكوين العلاقات مع أفراد الاسرة ومع افــراد العشيرة Clan والتى يستمدون منها كل الخبرات الاجتماعية وأن الانسجـــام Unity بين أفراد الجماعة هو الدليل على تماسكها • وأنه يعتمد علـــى تكرار التفاعلات بين الأفراد وتنوع مجالاتها • كما يعتمد أيضا على نوع العاطفـــة التى تسود التفاعلات بين الافـــــــراد(Sutherland , Woodward & Maxwell , 1961)•

ولقد حظى مفهوم تماسك الجماعة باهتمام عدد غير قليل من الباحثين ، حيــث انه يمثل محاولة للتعبير اللفظى عن تلك الظاهرة التى يرجع اليها استمرار عضويـــة الافراد فى الجماعة • وقد استخدم هذا المفهوم استخدامات مختلفة • وقد تعـددت معانى تماسك الجماعة ، فنجده يتضمن شعور الافراد بانتمائهم الى الجماعة والولاء لها وتمسكهم بعضويتها ومعاييرها وتحدثهم عنها بدلا من تحدثهم عن ذواتهـــم وعملهم معا فى سبيل هدف مشترك ، واستعدادهم لتحمل مسئولية عمل الجماعـــة والدفاع عنها •

ويتضمن تماسك الجماعة أيضا ، التقارب الشديد بين مكونات الجماعة ، والروح المعنوية و الاتحاد والقوة والانتاج والعمل الجماعى بروح الفريق والاندماج فى العمل والتكامل وجاذبية الجماعة • وقد حدد البعض تعريف التماسك على أنه محصلـــة

القوة الناتجة والتى توجه الافراد نحو الجماعة ، وهذا التعريف يتركز حول جاذبية الجماعة لأفرادها ٠

فقد يعبر تماسك الجماعة عن محصلة انجذاب Attraction الاعضاء نحو الجماعة ورغبتهم فى البقاء فيها ٠ وهذا التماسك يكون نتيجة وجود أهداف مشتركة بين الأعضاء ، ونتيجة لخبرات النجاح والمنافسة بين الجماعة والجماعات الأخرى ٠ وفى ظل هذا التماسك يتم تدعيم تقدير الذات لدى الأفراد الاعضاء ، حيث يكون التفاعل بينهم أيسر ويتم فى صورة متكررة وطيبة ٠ وتحل الصراعات بين الاعضاء بسهولة ويسر ، وتزداد انتاجية الافراد ٠ كما يرتبط تماسك الجماعة بمدى اقتناع الافراد بالجماعة وبتقدمها على الجماعات الأخرى (Tedeschi , Lind-Skold & Rosenfeld, 1985) ٠

وهكذا ، يعبر تماسك الجماعة عن قوة الرباط الاجتماعى Social Glue بين أفراد الجماعة وعن مدى تكاتفهم واتحادهم ٠ ويعتبر تماسك الجماعة من المقومات الهامة والاساسية التى تعطى للجماعة وجودا وكيانا يفوق وجود وكيان أفرادها ٠ وأهمية التماسك لاتقتصر فقط على كونه من أهم مقوماتها وانما تتعداه الى الاثار السلوكية التى تترتب عليه ٠

العوامل التى تؤثر على تماسك الجماعة :

يتضح مما سبق أن مفهوم تماسك الجماعة يستخدم للتعبير عن ظاهرة معينة لاتوجد الا حيث توجد الجماعة ٠ ويتأثر تماسك الجماعة بعدد من العوامل ، مثل تجانس الجماعة ٠ وحجم الجماعة ، وخصائص التفاعل بين أفراد الجماعة ، ومدى

تكرار ذلك التفاعل ، وجاذبية الجماعة ، وطبيعة الموقف والظروف التى تعمل فى ظلها الجماعة كالتهديدات الخارجية أو سيادة روح التعاون والاحساس بالرباط الاجتماعى ، أو وجود الانسجام العاطفى والاخلاقى • وفيما يلى نعرض لهذه العوامل .

١ ـ تماثل خصائص الأفراد :

إن التماثل يرتبط بالتماسك فى الجماعة التى يتوقف نجاح المهمة التى تقوم بها على الاجماع فى الرأى أو الموقف • اما الجماعة التى يتوقف نجاح مهمتها على تبادل المنافع بين أفرادها ، فان التماثل لايعتبر مصدرا للتماسك فى هذه الجماعة •

٢ ـ حجم الجماعة :

يؤثر حجم الجماعة على مدى تماسكها ، فكلما قل عدد أفراد الجماعة ، زاد تماسكها ، وكلما زاد هذا العدد ، قل التماسك ، حيث يزداد التباين بين أفرادها من حيث الميول والاهتمامات والجهد المبذول فى خدمة الجماعة • وتفسير هذه العلاقة أن الجماعة ذات الحجم الصغير تتيح فرصا أكبر للتعارف والتفاعل بين أفراد الجماعة مقارنة بالجماعة ذات الحجم الكبير •

٣ ـ كثافة وتكرار التفاعل بين أفراد الجماعة :

تؤثر كثافة التفاعل ومدى تكراره على تماسك الجماعة ، فكلما زاد تفاعل واتصال أفراد الجماعة بعضهم ببعض ، وكلما زاد تكرار هذا التفاعل ، أدى ذلك الى تقوية الروابط وزيادة الألفة بين الافراد وبالتالى يؤدى ذلك الى زيادة تماسك الجماعة • والاقتراض الضمنى هنا هو أن التفاعل والاتصال الذى يتم بين الافراد لايحتوى على تنافس أو صراع ، ذلك لأنه حينما يتضمن التفاعل صراعات

بين الأفراد ، فان تكرار هذا التفاعل والاتصال يضعف من تماسك الجماعة بدلا من أن ينمية • هذا بالاضافة الى أن دراسات شاو Shaw (Shaw, 1981). أوضحت أن الصراع بين أعضاء الجماعات المتماسكة يتم حلة بسهولة ويسر مقارنة بما يحدث فى حالة الصراع بين أعضاء الجماعات الأقل تماسكا •

٤ ـ جاذبية الجماعة للفرد :

يتأثر تماسك الجماعة بمدى جاذبيتها لأعضائها ، فكلما كان الانتماء للجماعة والعضوية فيها مصدر لتحقيق أفراد الجماعة لأهدافهم واشباعهم لحاجاتهم ، ازداد ارتباطهم بالجماعة ، وازداد بالتالى تماسك هذه الجماعة • وقد تزداد جاذبية الجماعة للفرد نتيجة للمزايا التى توفرها له ، أو للمكانة التى يتمتع بها نتيجة انتمائه للجماعة ، أو للحماية التى توفرها له ضد الظروف الخارجية التى يواجهها وهذا يتضمن انجذاب الأعضاء كل الى الآخر كأفراد (Davis, 1969).

٥ ـ التهديد الخارجي :

يتأثر تماسك الجماعة بالضغوط والتهديدات الخارجية التى تتعرض لها الجماعة فكلما زادت الضغوط والتهديدات الخارجية التى تتعرض لها الجماعة ، أدى هذا الى زيادة تماسكها ، وكلما قلت هذه الضغوط ، قل التماسك • فالضغوط الخارجية التى قد تتمثل فى وجود صراع أو منافسة بينها وبين جماعات أخرى ، أو خضوع أفراد الجماعة لتهديدات أو ضغوط خارجية مشتركة ، ينمي ويعبىء مشاعر الأفراد بضرورة ترابطهم واتحادهم ، وبالتالى تصرفهم كفريق لا كأفراد مستقلين ، وبالتالى يزداد تماسك الجماعة • فالمشاركة فى هدف واحد وتهديدات عامة تدفع الأعضاء

الى البحث عن اتصالات ببقية أعضاء الجماعة والاقتراب منهم (Tedeschi, Lindskold & Rosenfeld, 1985).

٦ - سيادة روح التعاون بين الأعضاء :

ويتأثر تماسك الجماعة أيضا بمدى شيوع روح التعاون بين أعضاء الجماعة ، فكلما ازداد التعاون بين أفراد الجماعة وقل التنافس بينهم أحب الأعضاء بعضهم بعضا وازداد التماسك فيما بينهم . وقد دلت الدراسات على أن الجماعات التى ينتشر فيها التعاون بين أعضائها أكثر تماسكا من الجماعات الأخرى ، حيث ينتشر بين افراد الجماعات المتعاونة علاقات الحب والصداقة .

٧ - وجود الرباط " الصمغ " الاجتماعى :

فيرى البعض أن قوة الرباط الاجتماعى Social glue تتوقف على العوامل الخمس التالية (Tedeschi, Lindskold & Rosenfeld, 1985, 350) :-

أ - انجذاب كل عضو نحو الأعضاء الأخرين كأفراد .

ب - تقدير كل عضو للجماعة واعتباره مصدر للهوية الاجتماعية Social Identity للجماعة .

ج - وجود قيم واهداف عامة يشتركون فيها .

د - نجاح الأعضاء فى تحقيق الأهداف واظهار التقدم نحوها .

هـ - وجود تهديد عام أو عدو أو خطر خارجى .

٨ - وجود الانسجام العاطفى أو الأخلاقى: Morale or Emotional Unity

ويبدو أن الانسجام العاطفى أو الاخلاقى يكون على درجة عالية حينما يتوافر الآتى (Southerland, Woodward & Maxewell, 1961)

أ - أن يشعر الأعضاء بحماية الجماعة لهم ، وأن هذه الحماية لها أهمية حيوية فى رعايتهم وتقديم الخدمات لهم •

ب - أن يشعر كل عضو بأنه مسئول عن الاسهام فى تحقيق أهداف الجماعة •

جـ - أن تكون التفاعلات الاجتماعية بين الأعضاء حميمة وشخصية نتيجة الانسياب التلقائى لكلمات التشجيع والثناء من شخص لآخر •

د - وجود اهتمامات عامة بين الاعضاء •

هـ - أن يكون لدى الاعضاء استعداد للعمل على الارتفاع والسمو بجماعتهم من خلال الاطلاع على الأمجاد السابقة لجماعتهم •

ثانيا : الصراع الاجتماعى

إذا كان التماسك الاجتماعى ظاهرة تعبر عن تعاون وترابط أعضاء الجماعة فإن الظاهرة النقيضة لها هى الصراع الاجتماعى • وظاهرة الصراع هذه لاتعتبر حالة شاذة أو استثنائية فى السلوك الاجتماعى • وانما هى حالة شائعة بنفس شيوع سلوك التعاون والتماسك الاجتماعى • ومن الخطأ أن ينظر الى حالات الصراع التى تنشأ فى داخل الجماعة أو بين الجماعات كواقع غير مرغوب فيه ، أو كسلوك يجب التخلص منه والقضاء على أسبابه ، لأن مثل هذا الرأى يغفل الجانب الحركى للسلوك الاجتماعى الذى يعتبر الصراع أحد عناصره ، كما أنه يغفل أيضا الدور الذى يقوم به الصراع فى تغيير وتطوير شبكة العلاقات الاجتماعية •

وفى الجزء التالى سوف نناقش طبيعة موقف الصراع والعوامل التى تؤثر فيه وعلى نشأته ، ثم نعرض للعوامل التى تؤثر على تطور الصراع ، وفى النهاية نوضح الأثار السلوكية التى يمكن أن تترتب على موقف الصراع .

طبيعة موقف الصراع والعوامل التى تؤثر على نشأته :

يمكن اعتبار الصراع الاجتماعى موقفا تشعر فيه الأطراف المتصارعة بوجود تعارض بينها من حيث الأهداف أو الميول والاهتمامات . وقد يكون أطراف الصراع أفرادا ، وقد يكونون جماعات ، أو قد يحدث الصراع بين فرد وجماعة أو بين جماعة وفرد . وفى كل هذه الحالات يتضمن موقف الصراع تناقضا أو تعارضا يدركه ويشعر به أطراف الصراع ويدفعهم ذلك الى القيام بسلوك معين لمواجهة هذا التناقض .

والصورة التى يتخذها الصراع داخل الجماعات كثيرة ، فقد يكون الصراع منصبا على السلطة التى يتمتع بها أطراف الصراع ، أو قد يكون على المكانة الاجتماعية أو قد يتضمن الصراع محاولة للتفوق والنجاح ، أو قد ينصب على الحصول على نصيب أكبر من المعلومات أو المكافآت او الترقيات ، أو قد يكون صراع على الموارد والخدمات التى يحصلون عليها .

وفى كل هذه الصور التى يتخذها الصراع ، نجد أنه يتضمن نوعا من المنافسة بين أطراف الصراع على الحصول على نصيب أوفر من مورد يتصف بالندرة النسبية . وقد يكون هذا المورد معنويا كما قد يكون ماديا أو قد يكون ماديا ومعنويا فى نفس الوقت . ولاشك أن شعور الأفراد بوجود هذه المنافسة فيما بينهم هو الذى يخلق لديهم الدافع لمواجهة الصراع ، إما بتصعيد أو بمعالجته وايجاد حل له .

وقد سبقت الاشاره الى ذلك عند مناقشه أشكال التفاعل الاجتماعى ·

ويمكننا أن نفترض أن الموقف الموضوعى للصراع لايفسر فى حد ذاته الصراع الذى يبديه الأطراف ، وانما لابد من اضافة المتغيرات المعرفية والادراكية التى تحدد وعى الأطراف وادراكهم بالتناقض الموجود فيما بينهم ومشاعرهم تجاه هذا التناقض فادراك طرف الصراع بأن هناك ضرر أو خسارة قد لحقت به أو ستلحق به من جراء سلوك طرف آخر ، يحدد بدرجة كبيرة الموقف والسلوك الذى يبديه الطرف الأول تجاه هذا الضرر المحقق أو المحتمل ، ويمكن تلخيص دور العوامل المعرفية والادراكية فى التأثير على نشأة الصراع فى عاملين هما :

١ - تقدير الضرر أو الخسارة

ينشأ الصراع بين الأطراف المتصارعة نتيجة ادراك أحد الأطراف - المتصارعة - لمقدار معين من الضرر أو الخسارة لحقت به أو ستلحق به من جراء سلوك الطرف الآخر · وكلما كان تصور طرف الصراع لمقدار الضرر أو الخسارة المحققة أو المحتملة بالنسبة له كبيرة ، زاد شعوره بالتناقض بين موقفه وموقف الطرف الآخر · فعلى سبيل المثال ، حصول أحد أعضاء الجماعة على مكافأة كان يمكن أن يحصل عليها فرد آخر ، يتوقف أثر ذلك على الفرد الآخر على تقديره لهذه المكافاة وعلى ماكان يمكن أن تحققه له من منفعة ·

٢ - تحديد مصدر الضرر أو الخسارة

كما ينشأ الصراع بين الاطراف نتيجة ادراك احدهما أن الاخر هو مصدر الضرر والخسارة له · فكلما كان ادراك أحد الأطراف بأن مصدر الضرر أو الخسارة

المحققة أو المحتملة بالنسبة له هو الموقف الذى اتخذه الطرف الآخر - أو السلوك الذى قام به زاد شعوره بالصراع بينه وبين هذا الآخر فادراك الأطراف المتصارعة للعلاقة السببية بين مايصيبهم من ضرر أو خسارة وبين موقف أو سلوك الأطراف الأخرى يحدد مشاعر الصراع تجاه هؤلاء الآخرين ٠

العوامل المؤثرة على تطوير الصراع :

تختلف مواقف الصراع فيما تسفر عنه من نتائج وفيما يطرأ عليها من تطورات ناتجة عن سلوك أطراف الصراع ٠ فهناك مثلا مواقف الصراع التى تبدأ بخلاف على أمور بسيطة ثم تمتد لتتسع دائرتها لتشمل جوانب أخرى متعددة ٠ وهناك أيضا مواقف الصراع التى تتصاعد فيها حدة الصراع بين أطراف الصراع بسرعة ويستخدم فيها الأطراف أساليب تحقق أضرارا كبيرة بالأطراف الأخرى ، أو تجعل الاتفاق فيما بعد غير ميسر بين الأطراف المتصارعة ٠ كما أن هناك مواقف للصراع تظل فى دائرة محدودة وتنتهى بتعاون أو اتفاق الأطراف على مابينهم من تناقض ٠

ويمكن تلخيص العوامل التى تؤثر على هذه الفروق بين مواقف الصراع فى المسار والاتجاة الذى تأخذه فيما يلى : ٠

١ - إدراك أطراف الصراع لحدثه وآثاره :

فكلما كان ادراك أطراف الصراع أن مدى التناقض بينهم كبيرا ، زاد هذا من احتمال أخذهم مواقف متطرفة فى الصراع ٠

٢ ـ ادارك أطراف الصراع للمصالح المشتركة بينهم :

وكلما كان إدراك أطراف الصراع أن المصالح المشتركة بينهم كبيرة أي أن المنفعة التي تعود عليهم من استمرار علاقة طيبة بينهم كبيرة ، حد هذا من احتمال استخدام أساليب عدوانية متطرفة في الصراع ، وأيضا أدى هذا الى زيادة احتمال استخدام أساليب تفاوض سليمة واستراتيجيات تعاون أو مساومة ، وأدى أيضا الى حصر دائرة الصراع في نطاق ضيق ٠

٣ ـ قوة أطراف الصراع :

ويظهر تأثير هذا العامل في تطوير الصراع ، حينما يتمتع أحد أطراف الصراع بقوة كبيرة مقارنة بالقوة التي يمتلكها الطرف الآخر ٠ فكلما كانت القوة التي يتمتع بها أحد أطراف الصراع كبيرة زاد هذا من احتمال استخدامه لهذه القوة ، اما في تصعيد الصراع أو في تهديد أو أرغام الطرف الآخر على تقديم التنازلات التي تؤدي الى انهاء حالة الصراع عن طريق اخضاع فريق للآخر مما يترتب عليه علاقة السيد بالعبد ٠

٤ ـ سلوك أطراف الصراع أثناء موقف الصراع :

يتحدد سلوك كل طرف من أطراف الصراع أثناء موقف الصراع في ضوء سلوك وتصرفات الطرف الاخر خلال ذلك الموقف فعلى سبيل المثال ، قيام أحد أطراف الصراع بالحاق الضرر والاذى بالطرف الاخر ، فان هذا قد يدفع هذا الاخر الى استخدام اساليب عدوانية مماثلة أو أقوى من سابقتها ٠

٥ - شخصية أطراف الصراع :

يتحدد الاستراتيجيات التى يستخدمها أطراف الصراع فى حل وانهاء حالة الصراع فى ضوء شخصية أطراف الصراع وما يتمتعون به من صفات شخصية . وقد اثبتت الدراسات (Terhune, 1970) أن النزعات العدوانية والجمود الادراكى لدى أطراف الصراع ترتبط باستخدام أساليب تؤدى الى تصعيد حالة الصراع ، وأن نزعات عدم الثقة والتوجس ترتبط باستخدام أساليب انتقامية واستغلالية ، بينما النزعات الدفاعية والاعتمادية والمسالمة ترتبط باستخدام استراتيجيات التعاون والمساومة .

الآثار السلوكية للصراع :

عند تحليل سلوك أطرافالصراع والاستراتيجيات التى ينتهجونها فى محاولات انهاء موقف الصراع ، يمكن أن نفرق بين أربع مجموعات من الاستراتيجيات الأولية باعتبارها تتفاوت فيما تتضمنه من استعداد لتقديم تنازلات من قبل أطراف الصراع أو فيما تتضمنة من محاولة الحاق الضرر بالطرف الآخر كاسلوب لحل الصراع ، أو فيما تتضمنة من محاولات لتوحيد الجهود بين أطراف الصراع كاسلوب لحل ذلك الصراع وفى الجزء التالى نتناول هذه الاستراتيجيات .

١ - استراتيجية القوة : Power

ويتضمن هذا الاسلوب محاولة أحد أطراف الصراع استخدام القوة التى يتمتع بها فى الحاق الضرر والخسارة بالطرف الآخر المتصارع معه ، أو محاولة زيادة القوة التى يتمتع بها عن طريق تكوين تحالفات مع أطراف أخرى ضد الطرف المتصارع معه ومما يلاحظ هنا أن محاولة تكوين تحالفات غالبا يقوم بها الأطراف التى تشعر

بضعفها أمام الطرف المتصارع معه كوسيلة لزيادة قوتها ومركزها ٠

٢ ـ استراتيجية المساومة Bargaining

وتتضمن هذه الاستراتيجية محاولات الأطراف المتصارعة الاتفاق فيما بينها على التنازلات التى يقدمها كل طرف ، أو تقسيم المورد المشترك بينهما (مصدر الصراع) بما يحقق لكل طرف نصيبا فيه وتتوقف نتائج المساومة على القوة التى يتمتع بها كل طرف وعلى درجة تمسكة بالمطالب التى يقدمها كاسلوب للمساومة وعلى مستوى هذه المطالب ، كما يتوقف أيضا على معايير وقيم ومفاهيم العدالة التى تعتنقها الاطراف المتصارعة ٠

٣ ـ استراتيجية التعاون Cooperation

وتتضمن هذه الاستراتيجية محاولات من جانب أطراف الصراع لزيادة المورد الذى يشتركون فيه ، وذلك بتجميع جهودهم أو بالتنسيق بينها كوسيلة للتقليل من التناقض بينهم بالتغلب على ندرة هذا المورد ٠ ويتوقف استخدام هذه الاستراتيجية على مدى قابلية المورد المشترك بين الاطراف المتصارعة للزيادة اذا ماتضافرت جهود تلك الاطراف ، كما يتوقف أيضا على ادراك الأطراف وقدراتهم على تحقيق تلك الزيادة ٠

٤ ـ استراتيجية الاذعان والانسحاب Withdrawal

وتتضمن هذه الاستراتيجية اتخاذ أحد الأطراف لموقف يتسم بالخضوع والاستسلام أمام الطرف الآخر الذى يتصارع معه وفى مثل هذا الموقف لايقوم الطرف المستسلم بمحاولة الدفاع عن موقعة أو حماية المنافع التى يهددها الصراع ، وانما يرضخ لما

يحيق به من أذى أو خسارة ، أو قد يتحمل الضرر ثم ينسحب من الموقف كلية باحثا عن محاولات أخرى لنشاطه وحركته بعيدا عن موقف التنافس أو المشاركة مع الطرف المتصارع معه ٠

ثالثا : الحب وتكوين الصداقة

من الجوانب الهامة للتفاعل الاجتماعى أنه يؤدى الى الحب Liking وتكوين الصداقات Friendship وعلاقات المودة أو الكراهية والنفور بين الاشخاص أطراف التفاعل الاجتماعى ٠

وتحدد درجة الحب التى يكنها شخص نحو شخص آخر درجة التفاعل بينهما ليس هذا فحسب ، بل تؤثر علاقة الحب عادة على كل وجه من وجوه العلاقة بينهما كيف يعامل كل منهما الآخر ، درجة تأثير كل منهما فى الآخر ، كم يريد كل منهما أن يرى الآخر ، وعلى أى مسافة يقف كل منهما بجوار الآخر ، وماذا يقول كل منهما للأخر وعن الآخر ٠٠٠٠٠٠٠ وهكذا ٠

وقبل الانتقال الى البحث عن العوامل المؤدية الى تكوين علاقات الحب والصداقة وتلك التى تؤدى الى تنميتها ، نجد أنه من الضرورى أن ندرس مدى امكانية قياس هذه العلاقات عمليا ٠ ويعتبر منهج مورينو Moreno المعروف بالمنهج السوسيومترى من أهم الأساليب المستخدمة فى التعرف على مدى وجود علاقات الحب المتبادل بين الاشخاص ٠ ومن خلال هذا الاسلوب يطلب الى الاشخاص أن يختاروا من بين الآخرين الاشخاص الذين يفضلون صداقاتهم فى موقف معين أو عند القيام بنشاط ما ٠ ويمكن التحقق من هذه الاختبارات عمليا ٠ هذا وقد وجد أن

اختيارات الأفراد تختلف باختلاف نواحى النشاط المطلوبه خاصه اذا كان الافراد يعرف بعضهم بعضا معرفة جيدة ٠

وهناك طريقة أخرى ، يمكن بمقتضاها أن نطلب الى الاشخاص أن يقوموا بترتيب الآخرين بحسب تفضيلهم لهم ٠ وقد وجد أن هذا يرتبط ارتباطا وثيقا بالانتماء لنفس الجماعة غير أن لكل علاقة بين شخصين اعماقا أخرى ، وتعقيدات لاتستطيع هذا الاسلوب تقديرها ٠ ولو أن كل أساليب القياس عملية اعتبارية ، ولاتكشف الا عن جوانب معينة من المواقف ٠ ولكى نوضح درجة التعقيد التى تكون عليها هذه العلاقة بين الاشخاص ، ندرس الموقف التالى : ماالذى يجعل الشخص " أ " يحب الشخص " ب " أكثر من حبه للشخص " ج " ؟ ٠ والاجابة الشائعة على مثل هذا التساؤل هى أن الشخص " ب " ألطف من الشخص " ج " ولكن استخدام المنهج السوسيومترى والملاحظات العامة توضح أن هناك أشخاصا آخرين يفضلون الشخص "ج" عن الشخص " ب " وهذا يعنى أن حب الآخرين لايعتمد على الخصائص الموجودة فى الشخص " ب " مثلا بقدر مايعود على طبيعة العلاقة بين الشخصين " أ " و " ب " ويبدو هذا واضحا فى حالة الجاذبية الجماهيرية ، حيث نجد أن أشخاصا معينين دونا عن غيرهم يصبحون موضوعا لحب الجماعة وتقديرها ٠

العوامل المؤدية الى تكوين علاقة الحب والصداقة :

١ - التقارب الطبيعى أو الفيزيقى Proximity

ولعل هذا العامل من أهم عوامل تكوين الحب على الاطلاق فالتقارب فى المكان الفيزيقى يؤدى الى التقارب النفسى والتقليل من المسافة السيكولوجية وبالتالى تزداد

درجة احتمالية حدوث الحب وتكوين الصداقات ." فالقريب من العين قريب من القلب".

وقد أثبتت الدراسات أن الفرد يميل الى تكوين علاقات الحب والصداقة مع الافراد الذين يعيشون فى نفس الطابق من السكن بدرجة أكبر من الاشخاص الذين يعيشون فى طوابق مختلفة . وفى دراسات أخرى فى بعض المدن السكنية ، تبين أن الاشخاص لايفضلون جيرانهم فحسب ولكنهم يفضلون أيضا من يشاركونهم فى استخدام " جراج " السيارة . وفى قسم ثالث من الدراسات فضل عدد كبير من الاشخاص الطلاب الذين يعيشون فى الادوار الأرضية كأصدقاء . وهكذا تؤثر المسافة الفيزيقية بين الأفراد على المسافة السيكولوجية بينهم .

٢ ـ التياسر أو التوافر Availability

فقد يفسر أثر التقارب الفيزيقى على تكوين علاقة الحب والصداقة على أساس عامل التياسر . فنحن فى وقت الحاجة نلجأ الى أقرب شخص لنا بدرجة أكبر من لجوئنا الى الشخص البعيد عنا . ورغم ذلك يجب الا نفسر أثر القرب الفيزيقى على تكوين علاقات الحب والصداقة فى ضوء عامل التيسر أو المتاح . ذلك لأننا قد نشعر بضرورة تكوين علاقات صداقة مع أفراد يعيشون بعيدا عنا بدرجة أكبر من حاجتنا الى تكوين هذه العلاقة مع أفراد يعيشون على مقربة منا .

٣ ـ امكانية التنبؤ بسلوك الطرف الآخر Predictability

وهناك تفسير ثان لأثر القرب الفيزيقى ـ التجاور المكانى ـ على تكوين علاقات الحب والصداقة ، فقد يفسر ذلك الأثر فى ضوء عامل التنبؤ . فالفرد يمكنه أن

يتنبأ بسلوك الأفراد الذين يعيشون قريبا منه بدرجة أكبر عما يكون مع الأفراد الذين يعيشون بعيدا عنه . فكلما عرف شخص معين شخصا آخر ، وكلما احتك به وتفاعل معه أمكن له التنبؤ بسلوك ذلك الشخص بسهولة وفي كثير من المواقف ، ومن ثم فان كل طرف يتجنب أن يؤذي الطرف الآخر وتصبح بيئة التفاعل الاجتماعي بينهما خالية من المكدرات والصراعات وبالتالي يسهل تكوين علاقات الحب والصداقة بينهما

٤ ـ الاحتكاك والتفاعل المستمر Continued Interaction

فعندما يعيش الفرد في مكان ما لأول مرة فانه يحاول أن يشعر نفسه بحسنات ومميزات ذلك المكان . وكذلك عندما يتوقع الفرد أنه سيتفاعل مع شخص آخر فانه يميل الى تقدير ذلك الشخص . وعندما يكون الشخص الآخر قريبا من الأول فان الاول يميل الى الاعتقاد بضرورة التفاعل معه مثل : مواقف العمل التي لايمكن فيها تجنب اللقاءات أو موقف الجيران . ولذا يميل الفرد في مثل هذه المواقف الى ادراك الاخرين بطريقة ايجابية وبالتالي الى حبهم . ولكن اذا كون الفرد شعورا بالكراهية نحو شخص ما في أول لقاء معه ، فان اللقاء بينهما يتحول الى مصدر للاحباط Frustration ولن تزداد علاقة الحب . ولكن في العادة الاحتكاك المستمر يؤدي الى تيسير في تطور التوازن ويصبح المزيد من اللقاءات مصدرا للاشباع ، "فالاختلاط يجلب المحبة " .

٥ ـ الألفة وتكرار المشاهدة Familierity

فالاشياء المألوفة أو التي تتكرر مشاهدتها تميل الى أن تدرك ايجابيا بدرجة اكبر من تلك الأشياء غير المألوفة أو التي لايتكرر مشاهدتها . وقد أثبتت دراسة

زاجونس Zajonc عام ١٩٦٨ أن الوجوه التى شوهدت مرات متعددة قـــدرت ايجابيا بواسطة مشاهديها ، وأن هؤلاء المشاهدين عبروا عن امكانية حب أصحاب الصور التى شاهدوها اذا ماقدر لهم أن يتفاعلوا معهم أوأن يشاهدوهم فى الواقع ٠

٦ ـ التشابة المشترك Similarity

فيعتبر التشابة بين الأفراد عاملا أساسيا فى تكوين وتنمية علاقات الصداقة والحب حيث يميل الشخص الى الصداقة أو الحب من شخص آخر مشابه له٠ وقد أثبتت البحوث أن الأطفال يختارون أصدقاءهم من أشخاص من نفس الجنس ، والعمر ، والطبقة الاجتماعية ، والحجم ، والذكاء ٠ أما البالغين فيختارون المماثلين لهم فى المهنة والدخل ، والميول وهكذا ٠

ولعل أبسط تفسير لأثر التشابه بين الأفراد على تنمية الصداقة والحب هـــو أن الأشخاص المتشابهين يسلكون ويفكرون بطرق متشابهة وبالتالى نتوقع منهـــم التوافق والانسجام فيما بينهم بدرجة أكبر من غير المتشابهين ٠ وقد أثبتت فكرة التلاقى بين الفتى والفتاة عن طريق الكمبيوتر على أساس عامل التشابة ، أن التشابه أدى الى تكوين صداقات ناجحة بين الجنسين بدرجة أكبر من عدم التشابه ٠

٧ ـ التعزيز والاثابة Pewardingness

فيميل الفرد الى حب من يكافئة أو من له خبرات ساره معه ٠ فيميل الرجل الـــى حب الفتاة الجميلة لأن النظر اليها يسره ، وتميل الفتاة الى حب الرجل الوسيم لأن النظر اليه يسرها٠ وكذلك نحن نميل الى حب من ندرك أنه يحبنا ونكره من نعـــرف أو ندرك أنه يكرهنا ٠

وتبقى علاقة الحب والصداقة مادام سلوك كل طرف يقدم اشباعات للطرف الآخر أكثر مما يقدم احباطات أو حرمان ، وعندما لاتشبع حاجات كل منهما أو عندما يوقف كل طرف الاشياء التي يحتاج اليها الطرف الآخر ، فان العلاقة بينهما تفتقر الى الدعم (الرباط الاجتماعى Social Glue) الذى يجمع بينهما وأدى الى تكوين هذه العلاقة ٠

٨ ـ تقدير الفرد لنفسه Self- Evaluation وتقدير الآخرين له :

فيميل الفرد الى حب الشخص الآخر اذا ما اتفقت تقديراته لنفسه مع تقديرات الشخص الآخر (التقديرات السارة) نحوه وعبر له عنها ٠ وتقل درجة الحب والصداقة اذا كانت جوانب المديح أو التقدير غير موجوده لدينا أو غير ذات أهمية ٠

٩ ـ الرغبة فى الاتساق أو التوازن المعرفى :
Consistency or Cognitive Balance

فيميل الأفراد الى تفضيل حالة الاتساق والتوازن بدرجة أكبر من عدم الاتساق Non-Consistency فهم يرغبون فى التوفيق بين الاشياء وبين أنفسهم وبين الآخرين ولذا يميل الفرد الى تجنب الاشخاص المختلفين عنه من حيث الخصائص والاهتمامات بهدف تجنب الصراع أو عدم الاتساق ٠ كما يميل الاشخاص المتشابهون الى محبه بعضهم البعض لأن هذا الحب يجعل أنظمتهم المعرفية Cognitive Systems أكثر اتساقا وتوازنا ٠

ولذا ، يتعبر تكوين علاقة الحب والصداقة مع أشخاص متشابهين معنا احدى وسائل تحقيق رغبتنا فى الاتساق ٠ كما يمكن أن تفسر العلاقة بين التشابه بين

الأفراد من ناحية والحب والصداقة بينهم من ناحية أخرى على أساس فكرة التـــوازن والاتساق المعرفى ٠

١٠ - الرغبة فى المقارنة الاجتماعية Social Comparison المرضيـــة والمريحة :

فنحن نميل الى المقارنة الاجتماعية بين مشاعرنا ومشاعر غيرنا وكذلك بالنسبة لخصائصنا الأخرى ٠ وليس هذا فحسب بل نميل أيضا الى أن تكون هذه المقارنة مريحة ومرضية لنا ٠ ولذلك فنحن نميل الى المقارنة بين أنفسنا وبين المشابهين لنا ٠ وبقدر التشابه بيننا تكون رغبتنا فى المقارنة بيننا وبينهم ، وبقدر عدم التشابـــه معهم بقدر مانحجم عن المقارنة بيننا وبينهم ٠

ولذا ، يمكن تفسير علاقة الحب والصداقة بين المتشابهين على أساس فكـــرة المقارنة الاجتماعية ورغبتنا فى أن تكون هذه المقارنة مريحة لنا ٠

١١ - تخفيض الحاجة أو التكامل والاضافة : Complementarity

ففى حالات كثيرة يلعب تخفيض الحاجة دورا مكملا ، كما فى حالة الزواج القائم على السيطرة والاعتماد ٠ فقد يبحث الفرد عن فرد آخر مكمل له وليس متشابها معه مثلما يبحث الزوج المسيطر عن زوجة خاضعة أكثر من بحثه عن زوجة مسيطرة ٠

وهكذا يتضح أثر التكامل والاضافة (تخفيض الحاجة) على تكوين علاقات الحـــب والصداقة وتنميتها حينما تشبع حاجات شخص معين حاجات شخص آخر ، مثلمـــا تشبع حاجة شخص الى السيطرة حاجة شخص آخر الى الخضوع ٠

وبعد ، فمن الشيق أن نلتفت الى الطريقة التى تواجه بها تلك الاختيارات ، فعلى سبيل المثال : هل يعرف الشخص ب أن الشخص أ يحبه ؟ وللاجابة على هذا التساؤل يمكن القول بأن البحوث أوضحت أن الاختبارات الايجابية (أى الحب) غالبا مايدركها الاشخاص بكل دقة ، ولكن الاختبارات السلبية (أى النفور والكراهية) لايتم ادراكها بنفس الدقة وبمعنى آخر ، فالناس يعرفون من يحبونهم ، ولكنهم لايعرفون من يكرهونهم • والسبب فيما يبدو أن هناك مجموعة من العوامل ـ المرتبطة بالعادات والتقاليد وخصائص الأفراد ـ تضع قيودا حادة فى التعبير عن الكراهية ، بحيث يعجز الفرد عن تمييز الكراهية من عدم الاهتمام أو الحياد . وينتج عن هذا أننا نجد أن هناك قدرا مرتفعا من تبادل الصداقة وعلاقات الحب بين الأفراد ، ولكن تبادل الرفض أقل من هذا بكثير •

رابعا : الاتصال الاجتماعى

اذا كان التماسك الاجتماعى يعبر عن قوة الروابط التى تجمع بين أفراد الجماعة واذا كان الصراع الاجتماعى يمثل التهديد الذى يصيب هذه الروابط نتيجة التناقض بين سلوك ومواقف الأفراد أو الجماعات واذا كانت علاقة الحب والصداقة تمثل علاقات الود والتجاذب ومدى تقارب الأطراف أثناء عملية التفاعل • فان هناك بعدا رابعا لدراسة التفاعلات الاجتماعية غير الابعاد السابقة • وهذا البعد يتمثل فى عملية انتقال المعلومات التى تتم خلال التفاعلات الاجتماعية ، أو ما أصطلح على تسميته عملية الاتصال Process of Communication•

والاتصال هو لب السلوك الاجتماعى ، وهو العملية التى ينقل من خلالها الأفراد أفكارهم ومعلوماتهم واتجاهاتهم وعواطفهم ومشاعرهم ، الى الأفراد الآخرين وتلعب اللغة دورا حيويا فى تحقيق عملية الاتصال ولكننا أيضا نتصل الى جانب ذلك بالأشياء التى تحمل معان خاصة • ولذا ، يرى البعض (Cooley, 1966) أن الاتصال يمثل أحد الميكانزمات التى تبرز من خلالها العلاقات الانسانية وتتطور •

ويمكن القول بأن اللغة تؤدى للانسان وظيفتين أساسيتين ، هما :

١ - أنها وسيلة الاتصال بين الأفراد ، فاللغة هى وسيلة الاتصال السهلة والفعالة مع الآخرين •

٢ - أنها وسيلة الاتصال بين الفرد وأفكاره وخواطره ، فاللغة تسهل عملية التفكير الفردى

وفوق هاتين الوظيفتين ،فاللغة هى أسلوب يتيح للأفراد التعامل مع أشياء هذا العالم فى صورة مدركات ومفاهيم فى مقابل الجوانب المادية • واللغة فى شكلها المنطوق هى الأسلوب الاساسى للاتصال وفى شكلها المكتوب تعتبر فى مرحلة ثانوية بالنسبة للتخاطب •

وهكذا ، ففى عملية التفاعل الاجتماعى يتم انتقال المعلومات بين أطراف التفاعل ، ويكون لهذه المعلومات تأثير على مدركات هؤلاء الأطراف وعلى سلوكهم كل نحو الآخر • وفى الجزء التالى نناقش معايير كفاءة أو فاعلية الاتصال ، وكذا العوامل التى تؤثر فى هذه الفعالية ، ثم نوضح وسائل الاتصال فى المجتمعات

الانسانية ٠

معايير فاعلية الاتصال :

تتفاوت عملية انتقال المعلومات بين أطراف الاتصال من حيث قدرتها على تحقيق معايير كفاءة أو فاعلية الاتصال ٠ ولكى يكون الاتصال فعالا وجيدا ، يجب مراعاة عوامل عديدة ، منها :

١ - يجب أن تكون المعانى واضحة وبذلك تكيف المعلومات على أساس الطرف المرسل اليه وليس كما يراها المرسل ٠ كما يجب أن تكون المعلومات واضحة لاتقبل التفسيرات المتعددة والآراء المختلفة ٠ ومما يساعد على تحقيق ذلك يراعى الآتى :

أ - شرح المعلومات غير الواضحة بمقارنتها بالمعلومات المعروفة والمألوفة لدى مستقبل الرسالة .

ب - استخدام الأمثلة التى توضح المعلومات الهامة وزيادة التكرار بطرق مختلفة وبشكل لايخلق الملل ٠

جـ - تلخيص المعلومات وابراز النقط الهامة التى تتضمنها ٠

٢ - يجب ملاحظة العوامل النفسية فالاتصال الجيد يتم عندما يكون مستقبلى الرسالة فى حالة نفسية تجعل عندهم الاستعداد لتقبل ونقل الآراء والمعلومات .

٣ - يجب مراعاة الاختلافات الفردية فانها تلعب دورا هاما فى الاتصال ويترتب عن عدم مراعاتها نتائج سيئة ، يبلغ بعضها حد الخطورة ٠

٤ - يجب عدم استغلال مبدأ السلطة وذلك عند عرض الآراء والاختلاف فيها ، وأنه

افتراض خاطىء بأن استعمال مبدأ السلطة سوف يكفل تنفيذ التعليمات والأوامر بل يجب أن يحل محل ذلك مبدأ الاقتناع والمناقشة الحره الموضوعية ٠

٥ ـ يجب أن يكون الاتصال مثيرا للحماس ٠ فالنظرة الى الاتصال كوسيلة لاثـــارة الحماس سوف تساعد على خلق روح ابتكارية بناءة ٠

٦ ـ أن تضمين الاتصالات معلومات جديدة وهامة بالنسبة لمستقبلى الرسالة يعتبر أمرا هاما والا كانت هذه الاتصالات اداه لتضييع الوقت ولاتوجد فائدة منها أى يجب أن يشعر مستقبل الرسالة بأهمية هذا الاتصال ٠

وهكذا ، وبناء على ماسبق ، يمكن أن نحدد معايير كفاءة أو فاعلية الاتصال فى المعايير الاتية :٠

١ ـ السرعة

أى أن تنتقل المعلومات التى هى محور الاتصال بين الأطراف ويكون ذلك فى أقـــل زمن ممكن ، وبحيث يتحقق الهدف الذى من أجله يتم الاتصال ٠

٢ ـ انتقال المعانى

ويقصد بهذا المعيار ، أن ينتقل المعنى الذى أراد مرسل الرسالة أن ينقله الـــى مستقبلها ٠ ويمكن هنا أن نفرق بين نوعين من المعانى :٠

أ ـ المعنى الاشارى أو الدالى للكلمة ، وهو يشير الى مجموعة الصفات والخصائص للشىء الذى تشير اليه الكلمة ٠

ب ـ المعنى الضمنى للكلمة ، وهو يشير الى مجموعة الارتباطات النفســـــية

والانفعالية لتكلك الكلمة ٠

وعادة ينشأ اللبس وسوء الفهم فى عملية الاتصال الانسانى بسبب الاختلاف فى المعانى الضمنية للكلمات ، تلك المعانى التى تتشكل غالبا من عوامل ثقافية ٠

٣ ـ التأثير على مستقبل الرسالة

بمعنى أن تؤثر الرسالة فى مدركات ومفاهيم وسلوك مستقبل الرسالة ، كما هدف مرسل الرسالة لهذا التأثير أن يكون ٠ وهنا يجب أن نشير الى المعنى فوق اللغوى ، والذى يعبر عن المظاهر الأخرى غير تلك التى تعبر عنها اللغة تعبيرا مباشرا فى تخاطبنا مع الآخرين ٠ فمثلا نحن أحيانا نعبر عن استيائنا ليس لما قيل من عبارات أو أقوال وجهت الينا بل لأن الكيفية التى قيلت بها تلك العبارات كانت قاسية ٠

٤ ـ اشباع حاجات مستقبل الرسالة الى المعلومات

ويقصد بهذا المعيار أن يحصل مستقبل الرسالة على المعلومات التى كان فى حاجة اليها ٠

العوامل التى تؤثر فى فاعلية الاتصال

قد يرجع القصور فى نظم الاتصال الى وجود عدة عوائق تنظيمية أو نفسية أو اجتماعية تعرقل أو تحد من عملية الاتصال ٠ وفى هذا الجزء تحت هذا العنوان سوف نتناول العوامل التى تؤثر فى فعالية الاتصال تحت مجموعتين أولهما : تتناول تأثير معوقات الاتصال فى فاعلية الاتصال ٠ والثانية : تتناول أثر تركيب علاقات الاتصال (بناء الاتصال) فى تلك الفاعلية ٠

تأثير معوقات الاتصال فى فاعلية الاتصال :

إن تحقيق فاعلية الاتصال تتوقف على مدى خلو عملية الاتصال من المعوقات التى تشوه المعلومات المنقولة أو تحد من التأثير الذى تحدثه تلك المعلومات أو تحقيق الهدف الذى من أجله يتم الاتصال ٠

فالمفروض أن تصل الصورة الى ذهن مستقبلها كما هى فى ذهن مرسلها أو ناقلها فاذا انتقلت على هذا الاساس ، بحيث كان لها لدى الاثنين المعنى نفسه نجحت عملية الاتصال الى حد كبير ، اما اذا اعترضها فى أثناء عملية الانتقال عوائق واستقرت مغايره للصورة الأولى ، فان عملية الاتصال تكون قد اخفقت قبل أن تبدأ ٠

ومن هذه المعوقات :

١ ـ معوقات ادراكية :

فالقصور والتحيزات الادراكية التى يتصف بها الأفراد تؤثر فى تلقيهم للمعلومات واستيعابهم لها ، وكذلك فى المعنى الذى يعطونه لهذه المعلومات ، وفى درجة تأثير هذه المعلومات عليهم ٠ ومن أهم عوامل القصور والتحيزات الادراكية التى تؤثر فى الاتصال نذكر :

- الثبات الادراكى ، والذى يشير الى اتجاه معتقدات ومدركات الفرد الى الثبات رغم ما قد يستجد على الفرد فى المدة القصيرة من خبرات أو معلومات مغايرة لتلك المعتقدات والمدركات ٠ أى أن المعارف السابقة لديهم تقاوم التغيير ٠
- الانتقاء الادراكى ، وهو يمثل اتجاه الافراد الى انتقاء جزئيات من المعلومات التى تعطى لهم ، وليس كل هذه المعلومات ويتوقف مقدار المعلومات المنتقاه على

- قدرات الافراد وعلى الادراك واستيعاب المعلومات المتاحة ٠
- تنميط الأفراد ، وهو يشير الى ميل الافراد الى تصنيف وتقسيم بعضهم البعض من حيث صفاتهم الشخصية والسلوكية ٠ وأن مجرد انتماء أحد الافراد الى احدى هذه التصنيفات تضفى عليه تلقائيا الصفات المرتبطة فى ذهن الفرد المدرك بهذا التصنيف بصرف النظر عن انطباق هذه الصفات عليه فعلا أم لا ٠
- تعميم الصفات ، وهو يعبر عن اتجاه الأفراد الى التعميم من احدى الصفات التى يتصف بها الفرد الى صفاته الاخرى ٠
- الاسقاط الادراكى ، وهو يمثل ميل الافراد الى تقدير وتقييم مايقوم به الاخرون من سلوك أو مايقدمونه من معلومات من خلال تقديرهم لذواتهم هم ٠

٢ - محتوى وطريقة عرض المعلومات :

حيث يتوقف تأثير عملية الاتصال على مستقبل المعلومات وتحقيقها للهدف منها على قدرات المرسل من حيث طريقة تقديمة لها بطريقة تيسر لمستقبل المعلومات استيعابها والتأثر بها ٠ ويمكن تلخيص الجوانب المتعلقة بهذه القدرات فى العاملين التاليين :-

- وضوح المضمون ، حيث كثيرا مايقوم المرسل بتقديم المعلومات فى صورة أو صياغة لاتمكن مستقبل الرسالة من فهم المضمون الذى يعنية المرسل ٠
- تناسق محتوى المعلومات ، فاذا احتوت المعلومات على تناقضات بين جزئياتها أو اذا اعتمدت على خلفيات أو مدركات متناقضة فيما بينها ، فان فاعلية الاتصال تقل بمقدار هذا التناقض ٠

٣ ـ خصائص وسيلة الاتصال :

تتفاوت الأساليب المستخدمة فى نقل المعلومات فى عدد من الخصائص التــى تؤثر على فاعلية الاتصال ويمكن تلخيص هذه الخصائص فيما يلى :٠

- الابعاد الحسية للوسيلة : تتفاوت قدرة الوسيلة على التأثير فى مستقبل المعلومات على نوعية الحواس التى تتلقاها ٠ وكلما تعددت الحواس التى تتلقى المعلومات كلما كانت فاعلية هذه المعلومات أكبر على متلقى رسالة الاتصال ٠
- قدرة الوسيلة على اعطاء معلومات مرتدة : حيث تمكن هذه المعلومات من التعرف على درجة استيعاب ومتابعة متلقى الرسالة ودرجة تأثيرها عليه ٠ ومثل هــــذه المعلومات تمكنه من تكييف عملية ارسال المعلومات بما يحسن من فاعليــــــة تأثيرها ٠
- قدرة الوسيلة على التوصيل الجيد : حيث تتفاوت وسائل الاتصال من حيث قدرتها على نقل المعلومات الى مستقبلها بما يسمح له باستيعابها ٠

٤ ـ ظروف وبيئة الاتصال :

يمكن أن تكون الظروف المحيطة بعملية الاتصال مهيأة لاستقبال الفرد للمعلومات التى تحتويها رسالة الاتصال ، كما يمكن أن تعوق استقباله لها وتركيزه عليها ٠ فوجود متلقى المعلومات فى ظروف تحتوى على مشتتات قد تؤثر على متـــــــلقى المعلومات بما يخلق توترا أو ضيقا لديه قد يعوق انتباهه الى المعلومات المرسلة اليه ٠ وبالتالى فبقدر ماتكون بيئة الاتصال خالية من العوامل المشتتة لانتباه وتركيز مستقبل الرسالة ، بقدر ماتتوفر ظروف صالحة للاتصال الجيد بين مرسل المعلومات

ومستقبلها •

ويرى وليم تاسى(Tacey, 1960, 17) أن العوامل الاتية تحد من عملية الاتصال :

١ - الخوف وانعدام الرغبة فى اجراء الاتصال •

٢ - التعمد الذى قد يوجد فى حجز المعلومات خوفا من احداث تأثير قد يكون سيئا على الشخص الآخر •

٣ - مركب العظمة والغرور الذى يملأ القائم بعملية الاتصال •

٤ - التبسيط الزائد عن الحد لمحتوى الرسالة قد يخلق جوا غير ملائم للاتصال •

٥ - الثقة الزائدة بمعرفة شعور الآخرين •

٦ - الصعوبة فى النطق أو الصوت المنخفض.

٧ - غموض الرسالة وعدم الاهتمام بمتابعتها •

٨ - قد تمنع العادات والعرف الاجتماعى الأفكار والآراء من الوصول الى الهدف •

٩ - الارتباك وخلق روح عدم التعاون نتيجة لماضى الاشخاص •

تأثير بناء الاتصال فى فاعلية الاتصال :

يؤثر تركيب علاقات الاتصال بين أفراد الجماعة على فاعلية الاتصال فى هذه الجماعة • كما تؤثر سلاسل الاتصالات التى تربط الفرد بالآخرين على نوعية أداء الجماعة لانجاز مهامها وسوف نناقش ذلك فى ضوء شبكات الاتصال ، وتفاوت المكافات الاجتماعية لأطراف الاتصال •

١ - تأثير شبكات الاتصال فى فاعلية الاتصال :

تنتظم الجماعات غالبا فى صورة رسمية ، وتأخذ شبكات الاتصال Communi-cation Networks بين أفراد الجماعة أحد الصور الخمسة التالية ، والتى تتباين فيما بينها من حيث مدى فعالية الاتصال وديناميانه وعدد التفاعلات التى يمكن أن تحدث بين الافراد فى كل شبكة اتصالية وشبكات الاتصال تأخذ الصورة الاتية (Tedeschi, Lindskold & Rosenfeld, 1986, 351) :-

أ - شبكة العجلة Whell Network

وهى تتطلب أن تكون الاتصالات فى الجماعة متجهة نحو شخص معين يسمى بالشخص المركزى Centeral Presonol ولذا فهذا النوع من الاتصال يتميز بدرجة مرتفعة من التمركز •

ب - الشبكة Y Network Y

وهى ثانى أكثر الشبكات تمركزا حيث تسمح للاتصالات أن تتجه الى أى من العضوين المركزيين •

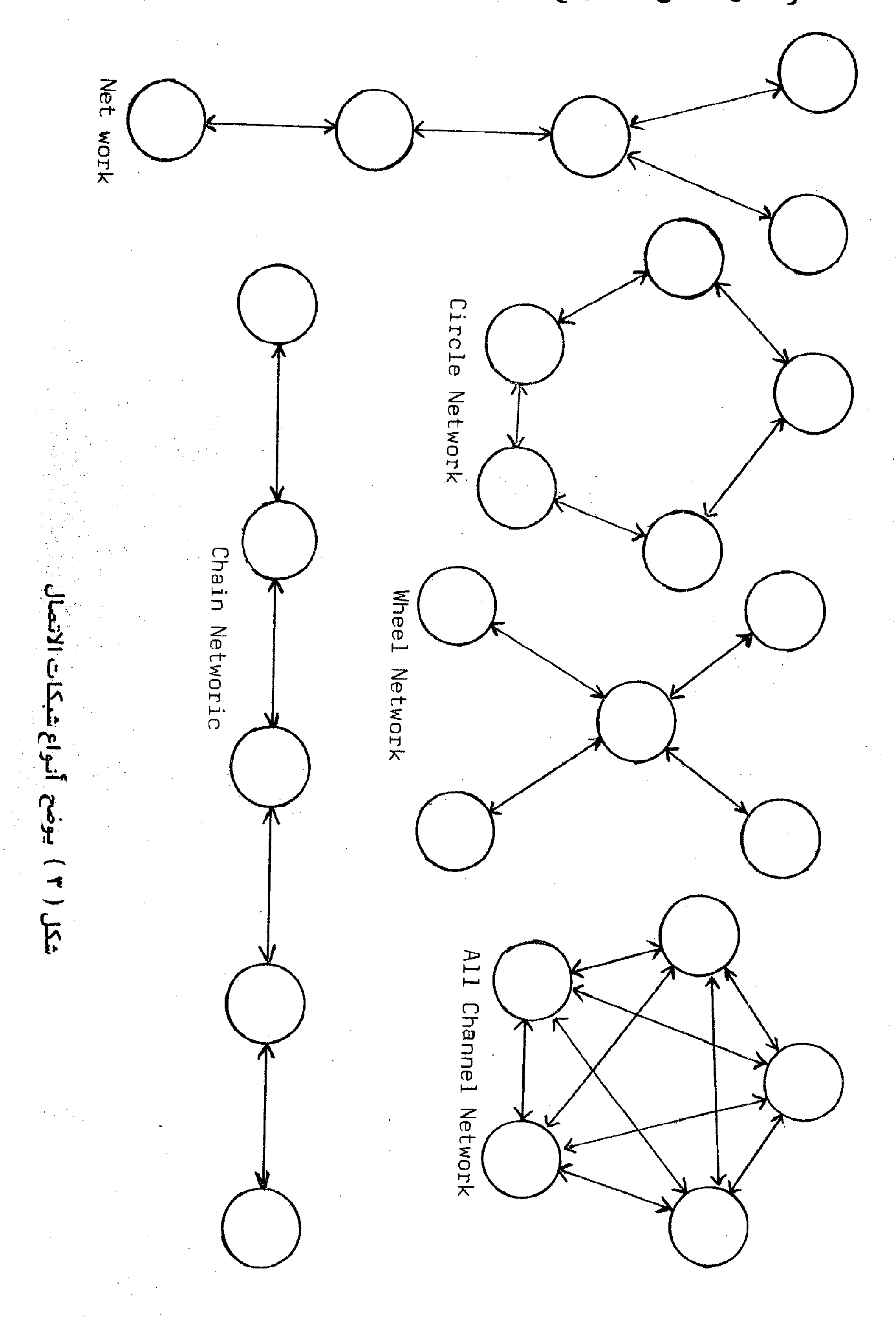
جـ - شبكة جميع القنوات All channel

وهى أقل الشبكات تمركزا ، وهى تأخذ شكل النجمة Star ، حيث كل عضو فى الجماعة يمكنه الاتصال مباشرة بأى عضو من الاعضاء الآخرين فى الجماعة •

د - شبكتا السلسلة Chain **والدائرة** Circle

وهما أقل تمركزا من شبكة العجلة ولكنها أكثر تمركزا من **شبكة جميع القنوات**.

والشكل البيانى (٣) يوضح صورة هذه الشبكات .



شكل (٣) يوضح أنواع شبكات الاتصال

وقد أوضحت نتائج دراسات شبكات الاتصال أن شبكات الاتصال التى تمكن من تجميع المعلومات فى جهه مركزية بحيث يتمركز الاتصال فى هذه الجهة ، يمكنها أن تصنع القرارات التى تتضمن تجميع المعلومات بسرعة ودقة أكبر من تلك التى يتساوى فيها أفراد الشبكة من حيث موقعهم فى الشبكة ويكون الاتصال فيها لامركزيا • وهذه الكفاءة تتحقق فى الشبكات المركزية على حساب رضا أطراف الاتصال ، حيث يشعر معظمهم بأن فرص اتصالهم وما يتبادلوه من معلومات أقل من ذلك القدر المتاح فى حالة الشبكات اللامركزية مثل الدائرة • ويجب أن نلاحظ هنا كفاءة الشبكات اللامركزية تكون فى حالة كون المشكلة المطلوب حلها بسيطا ولا يتضمن سوى تجميع للمعلومات ، أما فى حالة كون المشكلة معقدة ، ويتطلب حلها ابتكارا أو تكيفا من جانب جماعة الاتصال فان الشبكات اللامركزية مثل الدائرة تتفوق على الشبكات المركزية •

وأحد نقاط القوة فى الاتصالات اللامركزية هى ارتفاع الروح المعنوية لأعضاء الجماعة ، فكلما زادت مشاركة العضو فى آداء مهام الجماعة ازدادت خبرة الاشباع لديه وازداد تعاون لأعضاء على تحقيق القرارات التى اتخذوها (Shaw , 1981).

٢ ـ تأثير تفاوت المكانات الاجتماعية فى فاعلية الاتصال :

تشير بحوث الاتصال الى أن تفاوت مراكز أفراد الجماعة فى السلطة أو المكانة الاجتماعية يضفى على عملية الاتصال طبيعة خاصة تعوق الانتقال الحر للمعلومات بين أفراد الجماعة • ويمكن بيان اثر تفاوت المكانات الاجتماعية فى التالى :

- يحد التفاوت فى المراكز الاجتماعية لأفراد الجماعة من تفاعلهم واتصالهم بعضهم بالبعض ، حيث يميل الأفراد ذوى المراكز الاجتماعية المتشابهة الى اقتصار تفاعلهم على بعضهم البعض دون الآخرين الذين يختلفون عنهم فى المكانة الاجتماعية ٠
- فى الحالات التى يقوم فيها الاتصال بين أفراد ذوى مكانات اجتماعية متفاوتة ، فان ذوى المكانات الاجتماعية الأقل يميلون الى توجيه تفاعلهم واتصالهم الى ذوى المكانات الاجتماعية الأعلى بغرض كسب اهتمامهم وتقديرهم ٠
- وقد يؤدى استخدام السلطة والمركز الاجتماعى الأعلى الى اضعاف خيوط التجاوب والاتصال بين الرئيس والمرءوسين بدلا من تقويتها ٠ فليس من السهل تماما مداعبة المرءوس بعد لطمة واهانته بسبب استخدام السلطة فالانسان له ذاكره قوية ٠ وبذا فان استخدام السلطة يؤدى الى القضاء على كل وسائل الاتصال الفعال بين الرئيس والمرءوسين ٠
- يؤثر تفاوت المراكز الاجتماعية بين الافراد على نوعية المعلومات التى تنتقل بينهم : فذوى المراكز الاجتماعية الادنى يتحرجون كثيرا من ارسال معلومات تتضمن نقدا لذوى المراكز الاجتماعية الأعلى ٠ ويلاحظ أيضا أنه فى ظل تفاوت مراكز السلطة فى المنظمات ، فان أفراد المستويات الادنى فى المنظمة يميلون الى تشويه المعلومات التى تصعد الى أعلى ، وذلك بانتقاء المعلومات التى تشير الى انجاز أو انجاح ، وبطمس واخفاء المعلومات التى تشير الى قصور فى الآداء أو مشكلات فى التنفيذ ٠

وسائل الاتصال فى المجتمع الانسانى :

تتعدد وسائل الاتصال فى المجتمع الانسانى ، وقد تتم الاتصالات داخل المنظمات والجماعات بعدة وسائل ، يمكن أن نجمعها فى محورين أساسيين هما :٠

١ - اللغة المكتوبة أو المنطوقة :

وهى من أهم العلامات المميزة للجنس البشرى ، بل هى الحضارة ذاتها ٠ ولايمكن أن تكون هناك قيما اجتماعية وتراث ثقافى أو أى شكل من أشكال النشاط الانسانى بلا لغة ٠ واللغة وسيلة اتصال اساسية بين الفرد ونفسه ، وبين الفرد وغيره من الافراد الانسانيين ٠ والاتصال عن طريق اللغة يمكن أن يتم باسلوبين ، هما :

أ - اسلوب شفوى ، عن طريق الكلام المسموع مثل المقابلة الشخصية أو المحادثة وجها لوجه أو المكالمة التليفونية أو المناقشة فى الاجتماعات واللقاءات

ب - اسلوب كتابى ، عن طريق الكلمة المطبوعة مثل التقارير والمذكرات والتعليمات المكتوبة والمنشورات والخطابات والبرقيات والمجلات والجرائد ٠

٢ - لغة الجسم

والمقصود بلغة الجسم ، عملية الاتصال الاجتماعى وتفهم المعانى التى تتم بطريقة غير لفظية أو كتابية ، ولكنها تتم من خلال حركات جسمية . أو ايماءات أو اشارات وهناك حقائق كثيرة تؤكد أن مجال التعبير بالحركة لايزال مجالا بكرا ويحتاج الى مزيد من الدراسات المتعمقة ٠

ويجب أن ندرك أن ظروف الاتصال نفسه هى التى تحدد الوسيلة المناسبة التى

ينبغى أن يتم بها ذلك الاتصال ، وأنه من المفضل التنويع فى وسائل الاتصـــــال المستخدمة لأن كل وسيلة لها عيوبها وميزاتها ٠ كما أنه يجب عند اختيار الوسيلة أن تراعى مدى فاعليتها فى عملية الاتصال ٠

الجماعة كتنظيم اجتماعى

إن دراسة الجماعات تعتبر عنصرا هاما فى دراسة السلوك الانسانى ، ذلـــك أن أغلب السلوك تحدث فى اطار الجماعات المتنوعة التى ينضم الأفراد لعضويتها. ومن الملاحظ أن أغلب الدراسات التى أجريت طبقت فى مجال الجماعات الصغيرة وتركزت بصفة خاصة على المظاهر الاساسية للسلوك الجماعى أو على الميادين الاخـــــرى المرتبطة به ٠

تعريف الجماعة :

يمكن تعريف الجماعة Group بأنها وحدة اجتماعية ، تتكون مـــن مجموعة من الافراد (فردين على الاقل) بينهم تفاعل اجتماعى متبادل (ويتم فـــى الجماعات الانسانية عن طريق اللغة كوسيلة رئيسية للاتصال والتفاعل) وتجمــــع بينهم علاقة صريحة (قد تكون جغرافية أو سلالية أو اقتصادية أو وحدة الهـــدف أو وحدة العمل أو النوع أو الانتماء الى منظمة واحدة) ويتحدد للافراد فيهـــا أدوارهم الاجتماعية ومكانتهم الاجتماعية أيضا ٠ ولهذه الوحدة الاجتماعيـــة (الجماعة)مجموعة من المعايير والقيم الخاصة بها والتى تحدد سلوك أفرادها ـ على الاقل فى الأمور التى ترتبط بالجماعة ـ سعيا لتحقيق هدف مشترك وبصورة يكـــون فيها وجود الأفراد داخل الجماعة مشبعا لبعض حاجاتهم ورغباتهم ٠

ويبدو أنه بتحليل مصطلح Group يمكن أن نلاحظ أن كل حرف مـــن

حروف المصطلح يشير الى احدى وظائف الجماعة وأسس تكوينها ·

- الهدف المشترك الذى يجمع بين أفراد الجماعة - (G) Goal -
- المسئولية والدور الاجتماعى الذى يقوم - (R) Resposibility -
به كل عضو من أعضاء الجماعة ·
- التنظيم الذى يعمل فى اطاره أعضاء الجماعة - (O) Organization -
- المنفعة والاشباع الذى يحققة كل عضو من خلال الانتماء - (U) Utility -
للجماعة
- التخطيط الذى تعمل فى اطاره الجماعة كى تحافظ - (P) Planning -
على استمرارها ودوامها ·

وماتجب الاشارة اليه هنا ، أن مفهوم الجماعة على النحو السابق يسمح لنا بامكانية اشتقاق خصائص ومميزات الجماعة من خلاله ، كما أنه بمراجعة معايير انعات صفة الجماعة - السابق الاشارة اليها فى بداية هذا الفصل - نجد أنها تنطبق على هذا المفهوم للجماعة ·

بناء الجماعة

إن من أهم صفات الكائن الانسانى ككائن حى ، أنه يكون نوعا من العلاقات بينه وبين الآخرين من أفراد الجنس البشرى ، سواء أكانت هذه العلاقات موجبه بمعنى أنها تؤدى الى نوع من التفاعل الاجتماعى المقبول بين الافراد أم كانت علاقات سالبة بمعنى أنها تؤدى الى تفاعل اجتماعى فاشل ·

ويرى البعض ضرورة تسمية هذه العلاقات الاجتماعية بنوعيها سالبة كانت أم موجبه اصطلاح " العلاقات البشرية " حتى تميز عن كلمة العلاقات الانسانية والتى يميل البعض الى تفسيرها على أساس أنها العلاقات الناجحة أو التى تصطبغ بالصبغة الانسانية

وهكذا ، فعندما يوجد تجمع بشرى فان أفراده يميلون فيما بينهم الى تكوين خطوطا للارتباط الاجتماعى ، وهذه الخطوط تكون أساسا لعملية التفاعل الاجتماعى ونمو الجماعة وتمايز تركيبها البنائى •

وعندما يتكرر التفاعل بين مجموعة من الأفراد ـ الذين يشتركون فى الدوافع والأهداف ـ فترة من الزمن ، عندئذ يبدأ تكوين بناء الجماعة Group structure •

وبناء الجماعة يوضح نوع العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الجماعة وطريقة اتصال كل عضو منها ببقية الاعضاء الآخرين ، كما أنه يحدد مركز كل فرد ومكانته الاجتماعية وموقفة من التفاعلات التى تتم داخل الجماعة ، وتحدد أيضا امكانية الحراك الاجتماعى لأعضاء الجماعة •

وبناء الجماعة يمكن النظر اليه من عدة زوايا ، يوضحها "كارترايت وزاندر " فى أربع نواح اساسية (Cartwright & Zander ,1960) يمكن أخذها فى الاعتبار عند دراسة بناء الجماعة ، وهى :•

١ ـ البناء السوسيومترى للجماعة ، ويقصد به بناء العلاقات الاجتماعية الذى يجمع أفراد الجماعة •

٢ ـ بناء الاتصال الاجتماعى ، ويقصد به دراسة طريقة الاتصال بين أفراد الجماعة

من خلال دراسة شبكات الاتصال فيها .

٣ ـ بناء السلطة ، ويقصد به دراسة السلطة النسبية للأدوار الاجتماعية التي يتقلدها كل عضو من أعضاء الجماعة .

٤ ـ بناء الحراك الاجتماعي ، ويقصد به دراسة الترقي الرأسي لأفراد الجماعة ، ومدى امكانية انتقال الفرد من مركز اجتماعي معين الى مركز اجتماعي آخر .

وتجب الاشارة هنا الى أن السوسيومترية وسيلة فنية تكينيكية تستخدم على نطاق واسع في الدراسات النفسية الاجتماعية ، كما أنها تزودنا بمعلومات وفيره عن البناءات الأخرى المرتبطة بدراسة بناء الجماعة . ولذا ، في الجزء التالي نتناول دراسة البناء السوسيومترى للجماعة .

البناء السوسيومترى للجماعة

ويقصد بهذا البناء ، بناء العلاقات الاجتماعية ، العلاقات المبنية على الاختيار والتجاوب أو الرفض والتنافر . والعلاقات المتبادلة بين أفراد الجماعة لها أثر هام في بناء الجماعة . ويختلف بناء العلاقات الاجتماعية من جماعة لأخرى بحسب العلاقات بين أفرادها .

ويمكن دراسة بناء العلاقات الاجتماعية باستخدام الاختبار السوسيومترى أو مقياس العلاقات الاجتماعية Sociometric Test الذى أدخله " جاكوب مورينو " J. Moreno في علم النفس الاجتماعى . وهذا المقياس يعتبر أداه لتقدير الاختيار Choice أو الرفض Rejection داخل الجماعة .

وعند استخدام هذا المقياس ، يطلب الباحث الى كل عضو من أعضاء الجماعة أن يختار - على انفراد - عددا من الافراد الآخرين فى الجماعة الذين يمكن أن يشاركوه فى نشاط معين يهم الجماعة ، وعددا آخر من الافراد يرفض أن يشاركهم فى هذا النشاط ويطلب الى كل فرد أن يكتب اسمه أعلى الاختبار . كما يمكن للباحث أيضا أن يطلب الى الافراد أن يذكروا أسباب الاختبار وأسباب الرفض ، وبذا يمكن أن يكون لهـذا القياس قيمة تشخصية علاجية .

والاختبار السوسيومترى ليس اختبارا فى حد ذاته ، وانما هو وسيلة فنية لقياس موضوعات بعينها . وتستخدم السوسيومترية كوسيلة فنية تكنيكية تساعد على دراسة تماسك الجماعة من ناحية ، ومن ناحية أخرى تساعد على فهم العمليات التفاعلية " الديناميكية " داخل بناء الجماعة والعلاقات الاجتماعية الفعلية بين أعضاا الجماعة .

وعلى هذا الاساس يستخدم المنهج السوسيومترى فى تقييم مشاعر أعضاء الجماعة كل نحو الآخر ، فالفرد يوضح اختياراته حسب المكانة الاجتماعية أو السوسيومترية للآخرين أو مكانتهم فى الجماعة .

ومن خلال هذا القياس يمكن الحصول على مصفوفة العلاقات الاجتماعية وفيها يرمز للاختيار بالرمز (+) ، بينما يرمز للرفض بالرمز (-) ، وعن طريق هذه المصفوفة يمكن حساب درجة الشعبية الاجتماعية Popularity للفرد وذلك بطرح عدد علامات الرفض من عدد علامات الاختيار المنسوبة لكل فرد .

ويمكن تمثيل هذه البيانات فى رسم العلاقات الاجتماعية أو السوسيوجرام Sociogarm الذى بدوره يساعدنا فى الحصول على صفحة العلاقات الاجتماعية للانشطة المرتبطة بالجماعة Profile . والسوسيوجرام هو الصورة الفوتوغرافية للرسم البيانى لبناء الجماعة Diagram . ولقد استخدم " جاكوب مورينو " J. Moreno هذا المقياس مشيرا الى أعضاء الجماعة برموز وخطوط وأسهم تشير الى اتجاه الاختيار .

وتقاس مكانة الاختيار السوسيومترى للفرد عن طريق قسمة عدد الاختيارات التى يحصل عليها ذلك الفرد على عدد الجماعة التى طبق عليها الاختبار السوسيومترى مطروحا منها مقدار الوحدة (ن - ١) . ويمكن كتابة ذلك فى الصورة الرياضية الاتية :

$$\text{المكانة السوسيومترية للفرد} = \frac{\text{عدد الاختيارات التى يحصل عليها الفرد}}{\text{عدد أعضاء الجماعة} - ١}$$

ومن المعلومات الهامة عن بناء الجماعة ، والتي يمكن اشتقاقها من رسم العلاقات الاجتماعية أو صفحة العلاقات الاجتماعية ، نذكر المعلومات التالية :.

١ - التعرف على النجوم Stars والقادة Leaders والمشهورين ، وهم الأفراد الذين يحصلون على أكبر عدد من الاختيارات أو الذين يتمتعون بشعبية كبيرة بالجماعة . وهؤلاء يمكن لهم التأثير فى الجماعة وتولى المسئوليات .

٢ - التعرف على المرفوضين Rejected وخاصية الرفض صفة اجتماعية تميز الأفراد الذين يحصلون على أكبر عدد من أصوات الرفض ، وهؤلاء غير متوافقين اجتماعيا ، ويجب التعرف على أسباب الرفض ومحاولة علاج ذلك وتصحيح وضعهم بالجماعة ٠

٣ - التعرف على المعزولين Isolated وخاصية الانعزال صفة اجتماعية تميز الأفراد الذين لايحصلون على درجات للاختيار أو الرفض ، ويجب التعرف على أسباب ذلك ومحاولة العمل على أدماجهم فى الجماعة ٠

٤ - التعرف على الفرد المهمل Nglectee وهو ذلك الفرد الذى يحصل على عدد من الاختيارات قليلة نسبيا ٠

٥ - التعرف على الاختيار المتبادل أو الرفض المتبادل بين الأفراد Mutual Choice Or Rejection ٠ وهى خاصية اجتماعية يتميز بها الأفراد الذين يتبادلون علاقات الحب وأولئك الذين يتبادلون علاقات الكراهية ٠

٦ - التعرف على الجماعات الفرعية Sub-Group داخل الجماعة الكبيرة ، وتدل الجماعات الفرعية على أن أفرادها يمكن أن يتعاونوا مع بعضهم البعض بدرجة أفضل من تعاونهم مع غيرهم من الافراد خارج نطاق تلك الجماعة الفرعية ٠ هذا وقد يؤخذ تعدد الجماعات الفرعية داخل الجماعة الكبيرة بالاضافة الى عدم وجود علاقات متبادلة بين تلك الجماعات الفرعية مؤشرا على تفكك الجماعة الكبيرة ٠

٧ - التعرف على العلاقات العامة بين الجنسين ٠

٨ - التعرف على ما اذا كانت العلاقات بين الأفراد علاقات ثنائية ، أم بين جماعات صغيرة مقفلة أو شبه مقفلة ٠

٩ - التعرف على مدى التطابق بين التقدير السوسيومترى الذاتى وبين التقدير السوسيومترى الذى نحصل عليه عن طريق الاختبار السوسيومترى ، وهذا له دلالة فى دراسات الشخصية وفى دراسة مفهوم الفرد عن ذاته ٠

وفوق ما سبق ، فان نوعية هذه العلاقات وطبيعتها تؤدى الى ما يسمى " المناخ الاجتماعى " الذى يميز الجماعة ، ويؤثر الى حد كبير على نظام الجماعة وسلوك أفرادها ، وليس هذا فحسب ، بل وعلى استقرار القيم والمعايير فيها ٠

وسواء أكانت الجماعة أولية Primary Group - حيث تكون العلاقات فيها بين الأفراد على اساس العلاقة وجها لوجه أو مايطلق عليها اصطلاح Face to face Relationship - أم كانت جماعة ثانوية Secondary Group -حيث يميل الافراد الى التعامل معها بطريقة عامة وغير شخصية - فاننا نجد أن طبيعة التفاعل الاجتماعى والعلاقات الاجتماعية داخل هذه الجماعات قد حددت الدور الاجتماعى Social Role الذى يؤديه كل فرد داخل الجماعة ٠

ونجد أن بعض الأفراد قد وصلوا الى بؤرة التفاعل الاجتماعى وأصبحوا هدفا للاستجابات الاجتماعية للجماعة سواء أكانت هذه الاستجابات موجبه أم سالبه ٠ كما نجد أن البعض الآخر قد رضى أن يعيش حياته الاجتماعية على هامش الحياة

الاجتماعية للجماعة ، وبذا يصبح بعيدا عن الجماعة وعن بؤرة التفاعل الاجتماعي فيها . والبعض الثالث من أعضاء الجماعة نجده يشعر بالأمن والطمأنينة فى علاقاته مع الآخرين فى حين نجد عددا آخر يعانى من القلق والاضطراب نتيجة للرفض وللنبذ الاجتماعى والاحباط فى علاقاته الاجتماعية مع بقية افراد الجماعة .

وعلى أيه حال ، فان الموقف الاجتماعى بما يتضمنه من عمليات اجتماعية له أهمية بالغة فى المجال التربوى ، لأن عملية التعلم فى المدرسة أو المؤسسة أو المصنع انما تتم فى موقف اجتماعى له صفاته ومميزاته التى تصفه بالحيوية والديناميه والحركة .

ومن ثم فانه يتحتم على المعلم أو المشرف أو الاخصائى فى كل موقف اجتماعى أن يعلم جيدا أن اكتساب الفرد للخبرة الجديدة وأن نموه الشخصى والانفعالى انما يتوقف على مكانه الفرد وأثره فى شبكة العلاقات الاجتماعية فى الجماعة وتأثره بها . كما يتحتم عليه أيضا أن يعلم أن " المناخ الاجتماعى " للجماعة أنما يتكون ويظل قائما نتيجة لتفاعل الأفراد فى الجماعة وأن هذا التفاعل يتأثر من ناحية الحكم والاتجاه بموقفة من أفراد الجماعة وطبيعة علاقته بهم .

وبطبيعة الحال ، يمكن القول بأن العلاقات البشرية داخل الجماعات والتى تتأثر بتفاعل الأفرد بعضهم مع بعض وتفاعلهم مع المعلم انما تؤثر على نجاح المؤسسة أو الوحدة الانتاجية ومدى تحقيقها لأهدافها . ولذا أصبح من الضرورى أن يفهم المعلم (أو المشرف أو الاخصائى) هذه العلاقات وكيف تتكون وتنشط وتؤدى الى عملية التعلم الناجحة والخبرة المستمرة . ومن الضرورى أيضا أن يتدرب المعلم ويفهم كيف يقوم بقياس وتقدير هذه العلاقات والتنبؤ بما يترتب عليها .

تأثير الجماعة على الفرد

ان التأثير الذى يتلقاه الفرد فى المحيط الاجتماعى للعمل من مجموعات العمل التى يتعامل معها تؤثر فى اداركه ، ودوافعة ، وتصرفاته ، وجهوده فى العمل • وهذا التأثير يتلقاه الفرد من خلال اتصالاته وتفاعلاته مع أفراد جماعات العمل • فهو يتصل بزملاء له ويدخل فى علاقات معهم ، وهم من ناحيتهم يسعون اليه ، ويبادرونه بالتفاعل معه • وخلال هذه الاتصالات والتفاعلات الاجتماعية يكتسب الفرد خبرات ويتلقى معلومات تشكل الكثير من مفاهيمه وتؤثر على مشاعره وسلوكه •

وفى تحليلنا لتأثير الجماعة على سلوك الفرد سوف نناقش طبيعة هذا التأثير وأدواته • ثم معايير السلوك الاجتماعى وأثرها على الفرد والعوامل التى تؤثر على اذعان الفرد لمعايير الجماعة •

طبيعة تأثير الجماعة على سلوك الفرد :•

تؤثر الجماعة على مدركات ومفاهيم ومعتقدات وتصرفات الفرد من خلال ماتسيطر عليه الجماعة من مثيرات ومدعمات تحيط بالفرد وتشكل جزءا من واقعه الاجتماعى فجماعة العمل التى يتعامل معها الفرد • تسيطر على وتنتقى وتفسر الكثير مما يرد للفرد من معلومات عن الواقع المحيط به • فهى تتحكم فى الكثير من مصادر المعلومات التى يعتمد عليها الفرد لتكوين مدركاته ومفاهيمة عن المنظمة

ونظامها والرؤساء والأجر وغير ذلك ٠ وهى تنتقى مايعرض له الفرد من مثيرات ومعلومات فتشكل بذلك نمط ادراكه ٠ وهى أيضا تفسر له الكثير مما يتلقاه من معلومات ، وتحاول تطبيع مدركاته ومفاهيمه برؤية الجماعة ووجهة نظرها ٠ ولاشك أن هذه المثيرات التى تتحكم فيها الجماعة تشكل وتحدد بدرجة كبيرة الواقع الاجتماعى Social reality الذى يتصرف وفقه الفرد ، وتتكون على أساسه مشاعره ومدركاته ومعتقداته (Porter , Lawler and Hackman , 1975) ٠

والسؤال الذى يتبادر الى ذهننا الان ، هو ، لماذا تحاول الجماعة تطويع مدركات ومفاهيم وسلوك الفرد والتأثير عليها ؟ وللاجابة على هذا التساؤل نعرض ثلاثة أسباب أو أهداف تسعى الجماعة لتحقيقها من خلال محاولاتها وجهودها للتأثير على سلوك الفرد ٠ وهذه الأسباب هى (Porter, Lawler & Hackman, 1975) :-

١ - تشكيل سلوك الفرد والسيطرة على مايتعلمه :

تلعب المثيرات والمعلومات والمدعمات التى تصدرها الجماعة وتوجهها نحو أفرادها دورا كبيرا فى تحديد مايتعلمه هؤلاء الأفراد عن الواقع المحيط بهم. فنظرة الفرد للمنظمة وتقديره لأنظمتها المختلفة ، ونظرته وتقييمه للرؤساء ومفاهيمه عن العمل ومتطلباته ، وعن السلوك المسموح به وغير المسموح به ٠٠ كل هذه قد لايستطيع الفرد أن يكونها ويتعلمها من خلال خبراته المباشرة فى وقت قصير نسبيا ٠ لذلك توفر الجماعة للفرد خبراتها هى ، ومفاهيمها هى ، لتحقيق تعلم سريع من قبل الفرد بما يتسق مع ماتحرص الجماعة على أن يتعلمه ويكتسبه

من معلومات ومفاهيم ٠

٢ - تنميط سلوك الأفراد فى بعض الجوانب التى تحفظ سلوك الجماعة وتماسكها :

تحاول جماعات العمل أن تحفظ قدرا من التماثل فى سلوك أعضائها ٠ وجوانب التماثل هذه قد تمثل جوانب محدودة من سلوك الأفراد ٠ فهى غالبا ما تتعلق بجوانب السلوك الذى يحفظ وجود الجماعة ، ويحقق تماسكها الداخلى ويمكنها من مواجهة أى ضغوط أو تهديدات خارجية ٠ فقد يتفق على الكيفية التى يعامل بها الاعضاء المشرف فى مواقف معينة ، مثل اعطائه معلومات أو عدم اعطائه ٠ وقد يتفق على الكيفية التى يتم فض الخلافات بها بين أفراد الجماعة ٠ كذلك قد يتم التنميط فى مسائل تتعلق بطرق آداء العمل ، أو مستويات الانتاج التى لاينبغى تخطيها ٠

٣ - تحقيق قدر من التمايز الداخلى فى الجماعة :

فى الوقت الذى تسعى فيه جماعات العمل لتحقيق نمطية وتماثل بين أفرادها فى أمور معينة ، فهى تسعى من ناحية أخرى لتحقيق تمايز واختلاف فى المواقع والادوار لأعضائها ٠ فعادة ما يتبلور فى الجماعة عددا من الأدوار لأولئك الذين يمارسون أدوار القيادة والنفوذ ، وأولئك الذين يكتفون بدور التابعين ٠ كما تتبلور أيضا أدوار أولئك الذين يباشرون مهام العمل الرئيسية وأولئك الذين يمارسون أدوارا تتعلق بالمناخ الاجتماعى (مثل من يقوم بدور حلقة الاتصال فى الجماعة ، ومن يقوم بتجميع المعلومات الخارجية ، وكذلك من يقوم بدور فض الخلافات بين الأعضاء)٠ وهكذا يتحدد السلوك المتوقع والمحدد لكل عضو فى الجماعة القيام به حفاظا عليها وتحقيقا لأهدافها ٠

أدوات تأثير الجماعة على الفرد :٠

تستخدم الجماعة أساليب وأدوات عديدة للتأثير على مدركات الافراد ومفاهيمهم وسلوكهم ٠ ويمكن ايجاز هذه الأدوات والاساليب فى الاتى :٠

١ ـ المدعمات الاجتماعية :

وهى تتم من خلال ماتوفره الجماعة من قبول أو رفض لسلوك أعضائها ، أى من خلال أساليب الثواب والعقاب ، تستطيع الجماعة أن تشكل مفاهيم وسلوك الفرد ٠ فقبول وتشجيع أفراد الجماعة لسلوك معين قام به فرد منهم قد يؤدى الى تعزيز هذا السلوك لديه ، وكذلك الى تكوين مفهوم عن سلامة هذا السلوك ومشروعيته من وجهة نظر الجماعة ٠ أما عدم قبول الجماعة لسلوك معين وابداء استيائهم منه ، وضغوطهم على الفرد للاقلاع عنه ، قد يؤدى الى توقف الفرد عن ممارسة هذا السلوك وتكوين مفهوم لديه عن عدم سلامة هذا السلوك وعدم مشروعيته من وجهة نظر الجماعة ٠ ومن أمثلة أساليب الثواب والعقاب التى تستخدمها الجماعة نذكر : فتح قنوات التفاعلات الاجتماعية او صدها ، عبارات الثناء والتشجيع أو عبارات السخرية والتوبيخ ، تسهيل مهام عمل بعض الافراد وتصعيب مهام البعض الآخر ٠

٢ ـ التحكم فى المعلومات المتاحة للفرد :

تعتبر الجماعة مصدرا هاما للمعلومات عن الواقع المحيط بالفرد ٠ فمن خلال الخبرات التى تتجمع لدى أفراد الجماعة ، تستطيع الجماعة أن توفر لأى عضو فيها مخزونا كبيرا من المعلومات هو نتاج خبرات أعضائها ٠وانتقاء بعض هذه المعلومات واتاحته للفرد ، وحبس البعض الآخر من المعلومات عنه ، يمكن الجماعة

من أن تتحكم فى نسبة هامة من مصادر معرفة الفرد · وفضلا عن هذا ، فالجماعة تنقل للفرد هذه المعلومات مثقلة بتفسيرات ومفاهيم ومدركات أعضائها · فهى لا تنقـل اليه معلومات مجردة ، وانما تنقل اليه معلومات منتقاه ومشبعة بتفسيرات ومفاهيم تستهدف تشكيل مدركاته فى اتجاه بقية أعضاء الجماعة ·

٣ - توفير نماذج للاقتداء :

تستطيع الجماعة أن تؤثر على أفرادها من خلال قيام بعض أفرادها البارزين الذين يحظون بمكانة خاصة فى الجماعة أو الذين لهم نفوذ على الاعضاء بالتصرف بطريقـة معينة ، بهدف أن يقتدى بهم بقية الاعضاء ، اذ أن أحد مصادر تعلم الافراد هـو الاقتداء ومحاكاة الغير ·

معايير السلوك الجماعى وأثرها على الفرد :

يحتاج الفرد عندما يسلك أو يتفاعل مع غيره فى أى موقف من مواقف الحياة اليومية الى اطار مرجعى Frame of Reference خاص بـه ، ويتضمن من المؤشرات مايساعده على اختيار الاستجابة التى يستجيب بها فى مواقف التفاعل التى يشترك فيها مع الآخرين ·

واذا انتقلنا من موقف الفرد الى الموقف الذى توجد به مجموعة من الافراد أو جماعة ما ، فاننا نلحظ نموا وميلا عن هؤلاء الافراد الى تكوين مفهوم معين أو معيار معين عن كيفية الاستجابة الى ذلك الموقف · أى أن الجماعة ستميل الى تكوين اطار مرجعى معين أو معيار اجتماعى كى يسلك أفرادها فى ضوئه وعلى أساسه ·

وهكذا فان مفهوم المعايير الاجتماعية يتضمن ماتقبله الجماعة من قواعد وعادات واتجاهات وقيم وغير ذلك من محددات.وتعتبر هذه المعايير الاجتماعية بمثابة أطر يرجع اليها الفرد كي تكون مرشدا له لما ينبغى أن يكون عليه سلوكه. ولذا ، فالمعايير الاجتماعية تحدد للافراد الاساليب السلوكية المختلفة المتداولة والمقبولة بين أفراد الجماعة ، والتى تيسر لهم تعاملهم بعضهم مع بعض ، والتى تسهل عملية التفاعل الاجتماعى بينهم .

وتنشأ المعايير الاجتماعية Social Norms من خلال محاولات الجماعة للتوحيد بين أفرادها . ويتم ذلك بتعارف افراد الجماعة على أن مدى معينا من السلوك أو الاتجاه من قبل الافراد يكون متوقعا منهم ، وأن الانحراف عن هذا المدى لن تقبله الجماعة وقد تتخذ ازائه موقفا معينا .

والمعيار الاجتماعى تكوين فرضى نقصد به وجود ميزان أو مقياس أو قاعدة أو اطار مرجعى للخبرة والادراك الاجتماعى والاتجاهات الاجتماعية والسلوك الاجتماعى. وهو مقياس يتقاسمه أعضاء الجماعة ويحدد سلوكهم ، ويتوقع أن يلتزموا به فى المواقف الاجتماعية . كما أنه اطار مرجعى مشترك ينبع من التفاعل بين أفراد الجماعة ويجعل هذا التفاعل ممكنا ويحكم بواسطته وفى ضوئه على السلوك الاجتماعى فى الجماعة .

وعلى ذلك ، فالمعيار الاجتماعى هو سلوك اجتماعى نموذجى أو مثالى يتكرر بقبول اجتماعى دون رفض أو اعتراض أو نقد من جانب أطراف الجماعة .

ومن أهم مايلاحظ على المعايير الاجتماعية أنها :

١ - نتاج تفاعل الجماعة فى ماضيها وحاضرها ٠

٢ - تحدد وتسهل سلوك الفرد لدرجة تتمشى مع ماترتضيه الجماعة ٠

٣ - تكتسب ويتم تعلمها وتشربها واستدخالها من خلال عمليات التنشئة الاجتماعية ٠

٤ - تحدد السلوك المتوقع من الافراد فى المواقف الاجتماعية ٠

٥ - لاتمثل المتوسط الاحصائى للانماط السلوكية او القواعد السلوكية كما هو الحال فى معايير الاختبارات ٠

وإن وجود الفرد كعضو فى جماعة لها صفة الدوام النسبى يجعل قيمه ومعتقداته وأنشطته تتشابه مع قيم ومعتقدات وأنشطة الأفراد الآخرين الاعضاء فى نفس الجماعة، ويعلل " كارترايت وزاندر (Cartwright & Zander , 1960) هذا التشابه أو التماثل بين أفراد الجماعة بوجود قوى وضغوط يتعرض لها الاعضاء وتدفعهم الى توحيد سلوكهم طبقا لمعايير الجماعة ٠

وهذه الضغوط التى يتعرض لها الفرد قد تنشأ من مصدرين هما :

١ - الصراع الذى يقوم داخل الفرد ، حين يتبين له أن آراءه أو أفعاله تختلف عن آراء وأفعال الآخرين بالجماعة ٠

٢ - الأفراد الآخرين فى الجماعة ، والذين يحاولون التأثير فى معتقدات وسلوك

الفرد ٠

العوامل التى تؤثر على اذعان الفرد لمعايير الجماعة والالتزام بها :

يرى كثير من علماء النفس الاجتماعى أن السيطرة الاجتماعية أو الضبط الاجتماعى Social Control تعتبر من أهم دوافع مقاومة الانحراف فى السلوك الجمعى ، ولذا فهى ركيزه يعتمد عليها النظام الاجتماعى ٠

وهذا الاصطلاح يشير الى أن سلوك الفرد يتحدد من قبل الجماعة أو المجتمع الاكبر الذى ينتمى اليه ٠ وأن على الفرد أن يحدد سلوكه ويتكيف فى اطار سلوك الآخرين بطريقة آليه ميكانيكية ، بحيث لايشعر معها بسطوة وسيطرة الجماعة التى فرضت عليه بطريقة غير مباشرة نماذج وقوالب ومعايير السلوك الجماعى ٠ كما يشير الى أن السيطرة الاجتماعية لاتفرض على الفرد لذاتها بغرض اظهار السيادة والسلطة الجماعية ، وانما لأن هذه السيطرة تحقق انجاز الفرد لوظيفته الاجتماعية.

ومن الأساليب الفنية التى تكفل تدعيم سلطة الجماعة على افرادها والتى اطلق عليها اصطلاح The Techniques of Social Control وهى تتضمن أنواع مختلفة من الجزاءات التى تستخدمها الجماعة مثل : النفى والطرد والخلع من الجماعة Exclusion والحرمان من الرعاية المقدسة Extermination والعقوبات الاقتصادية والبدنية ٠ وتتضمن أيضا الجزاءات النفسية والرمزية والتى يطلق عليها Psychological Sanct-ions مثل : الاشمئزاز والسخرية والتهكم ، والجزاءات التوقعية التى يخشى الفرد التعرض لها اذا ماخالف عرف الجماعة ٠ أو عاداتها أو تقاليدها أو سنتها

المقننة أو ما أسميناه بمعايير الجماعة ٠

ويمكن تلخيص العوامل التى تحدد قوة معايير الجماعة وتؤثر على درجة الخضوع والالتزام لهذه المعايير فى الآتى :٠

١ ـ درجة تماسك الجماعة وجاذبيتها لاعضائها :

إن ظاهرة تماسك الجماعة تعبر عن مدى قوة الروابط بين أعضاء الجماعة ومدى جاذبية الجماعة لأفرادها.ولاشك أن جذب الجماعة لأفرادها يتأثر الى حد بعيد بما تقدمه لهم من فرص لاشباع مايحتاجونه الى اشباعه ، وتحقيق الاهداف التى يسعون الى تحقيقها ، فاذا ماقلت هذه الفرص فهناك الاحتمال قائم بانخفاض جذب الجماعة لافرادها ٠

ويمكن القول بأنه كلما زاد تماسك الجماعة زادت قدره هذه الجماعة على فرض معاييرها وقواعدها السلوكية على أفرادها.ولاشك أن اختلاف جاذبية الجماعة بالنسبة لأفرادها يؤدى الى الانحراف وعدم المسايرة من جانب بعض الافراد ـ لمعايير الجماعة ٠

ومما لاشك فيه أن الأفراد فى الجماعة الواحدة يسعون الى تحقيق حاجات مختلفة وهكذا تجذبهم الجماعة لأسباب متنوعة ، وجميع هذا يتوقف على ماتقدمه الجماعة لأعضائها ٠ وقد أوضحت الدراسات أن من بين الظروف التى تؤدى الى ازدياد جذب الجماعة لأفرادها نجد :٠

أ ـ أنه كلما ارتفع مركز الفرد فى الجماعة أو كلما كانت امامه فرص للوصول الى

مراكز عليا فى الجماعة ازداد جذب الجماعة له ٠

ب - أن جذب الجماعة لأفرادها يزداد كلما ازداد ادراك وشعور الأفراد بأنهم موضع تقبل من الجماعة ٠

جـ - أنه كلما ازداد التعاون بين أفراد الجماعة وقل التنافس بين أعضائها ، أحب الأعضاء بعضهم البعض ،وازدادت محاولات الاعضاء للتأثير بعضهم فى بعض وازداد مدى تقبل الافراد لما يبذل من محاولات للتأثير عليهم ٠

د - أن جذب الجماعة لأفرادها يزداد كلما اتضح ادراك الفرد لأهداف الجماعة والاسلوب المستخدم للوصول الى الاهداف ، وكلما اتضح لديه الدور الذى يقوم به وموقعه فى الجماعة ٠

هـ - يؤدى ازدياد حجم الجماعة الى انخفاض معدل الاحتكاكات والتفاعل بين الافراد فينخفض بذلك مستوى الشعور بالتقارب العاطفى وبالتالى يؤدى هذا الى خفض جاذبية الجماعة لأفرادها ٠

٢ - درجة الاتفاق على المعايير (وجود أغلبية) :

يتأثر تقبل الفرد لرأى الجماعة بحجم الاغلبية الممثلة لهذا الرأى فى الجماعة حيث قد أثبتت الدراسات أن تأثير الجماعة على تحويل رأى الفرد الى رأى الجماعة حتى ولوكان رأى الجماعة خاطئا ، يتوقف على حجم الاغلبية الممثلة لرأى الجماعة ويظهر ذلك بصورة واضحة اذا كان حجم الجماعة كبيرا (Asch, 1952)٠

٣ - حاجة الفرد للاستحسان الاجتماعى :

إن رغبة الفرد الانسانى فى الحصول على الاستحسان الاجتماعى وفى الحصول على عطف الناس وحبهم والأمن والطمأنينة فى حياته تدفعة الى أن يحاول دائما الاتفاق مع الجماعة والالتزام بآرائها وتقاليدها ومثلها العليا • ذلك أن مخالفة الجماعة أمر يهدد الفرد بالحرمان من عطف الناس وحبهم وتقديرهم وقد يعرض الى الطرد من الجماعة وقد يكون هذا من بين الاسباب التى تجعل الناس يحاولون الاتفاق مع رأى الاغلبية ويتحاشون أن يبدون مخالفين لرأى الاغلبية •

٤ - درجة وضوح الواقع الذى تستند اليه معايير الجماعة :•

فيمكن القول بأن تأثير الجماعة على الفرد يزداد فى الحالات التى يستند رأى الجماعة الى واقع موضوعى صحيح ، وأيضا فى الحالات التى يزداد فيها غموض الواقع الذى يبنى عليه الفرد حكمه • كما يمكن القول بأنه كلما وضحت هذه المعايير لدى الاعضاء كلما زادت مسايرة الاعضاء لهذه المعايير •

وتشير دراسات آش (Asch, 1952) الى أنه كلما زاد غموض الأمر الذى يستند اليه الفرد فى تكوين حكمه وغموض الواقع سهل على الجماعة التأثير على الفرد وجعله يتبنى رأى الاغلبية •

٥ - الثواب والعقاب المرتبطين بالاذعان للجماعة :

اذ كلما زادت قدرة الجماعة على مكافأة الافراد الذين ينصاعون لرأيها ، وكلما زادت منفعة هذه المكافأة لديهم ، زادت فاعلية الضغوط التى تمارسها الجماعة على أفرادها لكى يذعنوا ويتقبلوا معاييرها.ومن ناحية أخرى كلما زادت قوة

العقاب الذى يمكن أن توقعة الجماعة على الاعضاء الذين ينحرفون عن معاييرها قلت احتمالات هذا الانحراف وزاد الاتفاق بين رأى ومواقف الافراد ورأى ومواقف الجماعة ، وقد تختلف قوة الثواب والعقاب الذى تطبقة الجماعة على أعضائها من فرد لآخر • وعلى هذا الاساس فان ضغط الجماعة يقيم على اساس مدى فاعلية الثواب والعقاب فى التأثير على كل عضو فيها •

٦ ـ **تقدير الفرد لقدرة الجماعة على الحكم السليم :**

كلما زادت ثقة الفرد فى الجماعة على اصدار أحكام وآراء سليمة وصحيحة ، كان استعداده أكبر لقبول رأى الجماعة والاهتداء بمعاييرها • كما أن مدى التقدير الذى يوليه الافراد لأهداف الجماعة يعتبر بمثابة عامل يزيد من التزام الفرد بمعايير الجماعة •

٧ ـ **الخصائص الشخصية للفرد :**

فالعوامل السابقة لاتؤثر على الأفراد بنفس الدرجة ، وانما تتفاوت فى تأثيرها باختلاف الصفات الشخصية للأفراد .فقد اثبتت الدراسات (Asch, 1952) أن الافراد الذين تزداد لديهم النزعة الاستقلالية ، والذين لديهم الثقة بأنفسهم وبقدراتهم ويزداد اعتزازهم بها ، وأولئك الذين يميلون الى الانطواء والعزلة وأقل تقديرا لاهمية الجماعة ، يميلون الى مقاومة ضغوط الجماعة بدرجة أكبر عن أولئك الذين لايتصفون بتلك الخصائص ، ومن ثم يظهر الانحراف وعدم الالتزام بمعايير الجماعة •

٨ - مكانة الفرد فى الجماعة :

كلما كان الفرد حديثا فى الجماعة، كانت ضغوط الجماعة عليه اكبر لتوحيد سلوكه مع أفراد الجماعة ولتطويع وتشكيل هذا السلوك بما يتفق مع قيم ومعايير الجماعة . هذا بالاضافة الى أن الافراد الجدد فى الجماعة ينزعون الى الموافقة على آراء الجماعة ومعاييرها تعبيرا عن انتمائهم لها وطلبا فى قبول الجماعة لهم . أما حينما تكون عضوية الفرد فى الجماعة قديمة نسبيا (أو كان الفرد يتمتع بمكانة عالية أو يحظى باحترام وتقدير من الجماعة) فان هذا يعطيه قدرا من المرونة فى التصرف بحيث يستطيع فى بعض الحالات أن يخرج عن بعض معايير الجماعة ، اذا لم تكن هذه المعايير حرجة وأساسية للجماعة .

٩ - ضغوط الجماعة على المخالفين لمعاييرها :

كالاستنكار وعدم الاختيار الاجتماعى فى الانتخابات مثلا وفى توزيع الادوار والمسئوليات والمقاطعة والعزل الاجتماعى والرفض .

١٠ - أهمية العمل الذى تقوم به الجماعة :

فكلما زادت أهمية العمل الذى تقوم به الجماعة وكلما كان ذلك واضحا بالنسبة للاعضاء - زادت مسايره الاعضاء للمعايير التى تلتزم بها الجماعة .

أثر الجماعة فى الاتجاهات والسلوك الاجتماعى .

إن المحور الرئيسى فى تجارب المعمل لعلم النفس الاجتماعى ، هو دراسة السلوك فى ظروف اجتماعية مختلفة . وبالرغم من ظهور بعض البحوث التجريبية المتفرقة ، فان علم النفس الاجتماعى لم يبدأ بقوة دافعة الا بعد بحث ألبورت فى عام ١٩١٩ عن أثر الجماعة فى أداء الفرد (Allport, 1920) فالتأثير الذى يتلقاه الفرد من المحيط الاجتماعى الذى يعمل فيه يؤثر على ادراكه ودوافعه وتصرفاته وجهوده فى العمل .

فالجماعة قد تدفع أفرادها الى العمل وقد تحول دون تحقيق ذلك . بمعنى ، أنه لمجرد وجود الفرد فى جماعة أو فى حضور الآخرين ، فان هذا قد يدفعه الى مضاعفة المجهود أو الى تشتيته ، سواء أكان هذا المجهود مرتبطا بالنواحى الفسيولوجية أو النواحى العقلية (Allport, 1920) .

وفى الجزء التالى ، سوف نشير الى بعض الدراسات التجريبية فى مجال علم النفس الاجتماعى ، ومن خلالها تتضح لنا الآثار التى يمكن أن تترتب على اتجاهات الفرد وسلوكه الاجتماعى نتيجة وجوده فى جماعة معينة أو وسط اجتماعى معين .

وتدور هذه الدراسات حول المحاور الخمسة الآتية :

١ - ظاهرتى التسهيل والتعطيل فى الموقف الاجتماعى .

٢ - الميل للاقتراب من المستوى العام فى الموقف الاجتماعى ٠

٣ - آثار المناقشة الجماعية فى الموقف الاجتماعى.

٤ - المناخ الاجتماعى للجماعة وآثاره ٠

٥ - عضوية الجماعة وأثرها فى قيم الفرد واتجاهاته ٠

ظاهرة التيسير والتعطيل فى الموقف الاجتماعى :

يرى البعض أن حضور الآخرين يمكن أن يؤثر على مستوى آداء الفرد لعمله ،فاذا أدى حضور الآخرين الى زيادة فى مستوى آداء الفرد لعمله ، سميت هذه الظاهرة الاجتماعية بظاهرة التسهيل الاجتماعى Social Facilitation اما اذا أدى حضور الاخرين الى التقليل فى مستوى آداء الفرد لعمله ، سميت هذه الظاهرة الاجتماعية بظاهرة التعطيل الاجتماعى Social Inhibition (Wittig, 1977)٠

ولقد اقترح البورت (Allport, 1924) أن زيادة نشاط الجماعة يعزى الى حضور الاخرين الذين يقومون بنفس العمل ويحتمل أن يكونا العاملين المسئولين عن زيادة النشاط هما :٠

١ - زيادة الدافعية الناتجة عن التنافس بين الافراد ، وقد سمى هذا العامل بالمنافسة Rivalry٠

٢ - زيادة النشاط لاترجع الى الاثارة النظرية الناتجة عن الرؤية فحسب بل ترجع أيضا الى الاثارة السمعية للحركات المماثلة التى يقوم بها الآخرين ٠

ويؤكد زاجونس (Zajonc , 1965;1968) على أن العامل الرئيسى

فى قدرة الجماعة على التأثير هو الاثارة Arousel ، ذلك أن حضور الآخرين أثناء تأدية الفرد لعمله ، يؤدى وظيفة هامة تتمثل فى زيادة الدافعية الفعالة التى بدورها ترفع مستوى أداء الفرد .والاثارة من وجهة نظر زاجونس تزيد من مستوى آداء الفرد للاستجابات السائدة Dominant Response (وهى استجابات تعلمناها جيدا فى وقت مبكر الى حد ما) واذا عمل الفرد عملا يستطيع أن يسيطرعليه ، فان الاستجابات السائدة له سوف تكون صوابا ، أما اذاكان العمل الذى يقوم به الفرد جديدا ، فان الاستجابات السائدة ـ على الرغم من تعلمها تحت مثيرات شرطية متشابهة الى حد ما ـ سوف تكون غالبا غير صحيحة ٠

وتحت ظروف الاثارة العالية ، فان الفرد حينما يؤدى عملا جديدا فان الاستجابات السائدة سوف تؤدى الى انخفاض مستوى اداء الفرد ، أما حينما يؤدى عملا يمكن السيطرة عليه ، فان الاثارة العالية ترفع مستوى آدائه٠ أى أن مستوى آداء الاستجابات المتعلمة جيدا ـ والتى تكون متشابهه تماما مع الاشياء التى تعلمها من قبل ـ سوف يكون سهلا فى حضور الاخرين ، أما تعليم العناصر الجديدة وآداء الاعمال الصعبة سوف يتم تعطيله في حضور الاخرين (Zajonc, 1968) ٠

وتشير بعض الدراسات الى أن تعمد اتخاذ اتجاه التنافس داخل جماعة العمل يؤدى الى زيادة سرعةآداء الافراد دون تغيير الظروف الموضوعية ٠ ولكن لاتزال هناك تلك الحقيقة الخاصة بزيادة النشاط والعمل فى الموقف الجمعى ـ حتى ولو لم تكن هناك مؤثرات تدعو للتنافس بينهم ـ وتكون هذه الزيادة أوضح مما لو كان الاشخاص يعملون فرادى.ويذكر تشايلد (Child, 1981) أن معظم البحوث التى أجريت بقصد الوصول الى تحديد المزايا المرتبطة باستخدام أى من الطريقتين

التعاونية أو التنافسية فى حجرة الدراسة لم تكشف عن شئ يوضح حقيقة وجود تأثير خاص لأى منهما ـ أما داشيل(Dashiel,1935) فقد أوضح فى أحدى دراساته من قبل أن زيادة الانتاج فى الموقف الجمعى يمكن ارجاعها الى عوامل التنافس التى لايمكن ضبطها أكثر من ارجاعها الى عملية التسهيل الاجتماعى وأن الاخرين الذين يعملون فى حجرات منفصلة فى وقت واحد على نفس الاعمال ينحون الى أن يسهلون آداء بعضهم بعضا ٠

وفى دراسة شابيرو وليدرمان(Shapiro & Leiderman, 1964) ، وجد أن الافراد فى الجماعة حينما يوزعون فى أزواج متباعدة ويعملون أعمال متوازية من النوع المعرفى يظهرون مستوى آداء مرتفع من الاستجابات العصبية الظاهرية وهى استجابة فسيولوجية عامة تقيس الاثارة العاطفية - مقارنة بمستوى آداء الافراد حينما يعمل كل منهم منفردا عن الاخرين ٠

وفى دراسة لورنز Lorenz على عمال المصانع ، حيث قارن بين العمال حينما يعملون بمفردهم وحينما يعملون فى جماعة ٠ كما قارن أيضا بين أداء الجماعة التى يوزع العمل فيها على الافراد وبين المجهودات الفردية ، وقد وجد أن انتاج الجماعة المتعاونة يزيد بمقدار ٤٠٪ عن انتاج الافراد ، ويعزى ١٠٪ من ذلك الى نظام العمل الجماعى - من حيث سرعته وايقاعه - يؤدى عن طريق التأثيرات البصرية والسمعية الصادرة عند تدعيم الجهد الارادى ٠

وقد يفسر الفرق فى الانتاج نتيجة الوجود داخل الجماعة على أساس زيادة الدافعية كنتيجة لاثارة روح التنافس والقلق لدى الافراد ٠و قد يؤدى المستوى

المتطرف من الدافعية الى تعطيل آداء الفرد ، خاصة اذا تطلب الموقف من الفرد أن يعطى حلولا أصلية Original أو مبتكرة Creative لمشكلات معينة ٠

وهناك بعض الدراسات (Sanders, 1981, Strube & et al, 1981, Baron & Moore, 1978) أوضحت أن الارتباك الذى يسببه حضور الاخرين أثناء تأدية الفرد لعمله يمكن أن يثير الفرد القائم بالعمل نحو التغلب على العائق الذى يسببه ذلك الارتباك وبالتالى يزداد مستوى آدائه ٠ وفى الاتجاه الاخر أوضحت دراسة ستينر (Steiner, 1972) أن الخوف من نقد الاخرين الذين يكونون موجودين أثناء قيام الفرد بعمله ، يمكن أن يثير القلق لديه ، ومن ثم يضعف مستوى آدائه ٠

وفى دراسة ترافيز (Travis, 1928) على بعض الافراد ممن يتصفون بالتهتهة ، حيث طبق اختبار تداعى المعانى غير المقيد فى موقف " فردى " وموقف " جماعى " على عشرة من هؤلاء ٠ وكانت النتيجة أن ثمانية من العشرة ذكروا من الارتباطات حينما كانوا يختبرون وهم على انفراد أكثر من تلك التى ذكروها وهم مجتمعين ٠ ويبدو أن ارتباك هؤلاء الاشخاص فى المواقف الاجتماعية ينتقل من المواقف الشفهية الى المواقف التحريرية أيضا ٠

وفى دراسة كوتريل وبيتل وواك Cottrell and Bittle & Weak طلب من بعض الاشخاص أن يتعلموا قوائم مفردات مترابطة أما بمفردهم أو فى حضورهم مع آخرين ٠ وقد أعدت القوائم ليكون بعضها سهلا فى تعلمه (أزواج المفردات

متشابهة فى المعني أو مرتبطة معا) ، وبعضها صعبا فى تعلمة (أزواج المفردات غير متشابهة فى المعنى أو غير مرتبطة معا) ٠ وقد بينت آثار الموقف الاجتماعي فى مقابل الموقف الفردى أن الافراد تعلموا جيدا المفردات السهلة فى الموقف الاجتماعى عنه فى الموقف الفردى ٠ وأن تعلم الافراد للقائمة الصعبة كان ضعيفا فى الموقف الاجتماعي بالنسبة للموقف الفردى ٠ وهذا هو ماقد يدعونا الى القول بأن وجود أشخاص آخرين ييسر تعلم الامور البسيطة فى حين أن هذا الوجود نفسه يعوق تعلم الامور الصعبة أو تعلم الشيء الجديد ٠

وفى دراسة كيمار ومالك(Kumar & Malik, 1976) على مرتفعى ومنخفضى العصبات من طلاب الجامعة ، وجد أن متوسط أداء الطلاب مرتفعى العصاب فى الموقف الجمعي يفوق متوسط أدائهم حينما يعملون فى مواقف فردية سواء أكان العمل الذى يقومون به عملا عقليا أم كان عملا ميكانيكيا ٠ كما وجدت أيضا ، نتائج متشابهة لمجموعة الطلاب منخفضى العصاب ٠ وايضا فى دراسة كيمار وكربلانى (Kumar & Kriplani, 1972) تم التوصل الى نتائج متشابهة الى حد ما مع نتائج كيمار ومالك ، وأكدت على أن حضور الاخرين يسهل آداء المفحوصين فى الموقف الجمعى حينما يعملون عملا عقليا ٠

وعندما حاول جانزر(Ganzer, 1968) أن يربط بين قلق الشخصية وبين التسهيل الاجتماعى ، وجد أن حضور الآخرين يقدم خدمة ضارة لمتوسطى ومرتفعى القلق دون منخفضى القلق من المفحوصين عند تعلمهم قائمة من الرموز عديمة

المعنى • وقد وجدت نتائج متشابهة فى دراسة كوكس (Cox, 1968) • وفى الاتجاه الآخر ، وجد مارتنز (Martens, 1969) أن تعلم العمل التجريبى ذو المعنى يحدث عند المفحوصين مرتفعى القلق أسرع مما يحدث عند المفحوصين منخفضى القلق وذلك أثناء حضور جمهور من المشاهدين •

وفى دراسة للمؤلف عام ١٩٨٤ عن أثر التنافس والموقف الاجتماعى (الحقيقى والايحائى) على مستوى آداء طلاب الجامعة ، وجدت زيادة فى الاداء فى الموقف الجمعى (حضور الاخرين أثناء تأدية الفعل) سواء أكان الموقف الجمعى يتضمن التنافس أم خال منه آم كان موقفا جمعيا بالايحاء - مقارنة بالاداء فى الموقف الفردى سواء أكان العمل عقليا أم آليا • ويحتمل أن تفسر هذه الزيادة بأحد الاسباب الاتية أو لهذه الاسباب جميعا :

١ - زيادة المثيرات الصادرة عن الاخرين والذين يؤدون أعمالا متشابهة مع تلك التى يقوم بها الفرد سواء أكانت مثيرات صوتية أم بصرية(Raven and Rubin, 1983) • فرؤية الفرد وسمعه لأنواع نشاطة الخاصة تعتبر نفسها منبهات شرطية تنبة الفرد للاستمرار فى نشاطه ، وكذلك رؤية الحركات المماثلة اذ يقوم بها الاخرون تقوم بمهمة مماثلة لذلك التنبيه الذاتى • وعلى هذا الاساس فالتيسير أو التسهيل الاجتماعى يتم لمجرد رؤية الآخرين أو سماعهم وهم يقومون بنفس العمل •

٢ - معرفتنا بأن المحيطين بنا يقومون بنفس العمل الذى نقوم به تجعلنا مستعدين للعمل بسرعة منذ البداية فزيادة الدافعية الناتجة عن حضور الآخرين تؤدى الى

زيادة الاستجابات السائدة الصحيحة خاصة اذا كان لدى الفرد القدرة على السيطرة على العمل الذى يؤدية (Raven & Rubin, 1983) ، وأنه نتيجة للتشتيت الذى نعانية فى المواقف الجماعية نحاول أن نعوض عنه بزيادة النشاط عما اعتدنا عليه فى المواقف العادية • وكذلك الارتباك الذى يسببه حضور الاخرين أثناء تأدية الفرد لعمله (يعتبر قوة ايجابية) فعن طريقة يمكن أن يثار الفرد القائم بالعمل نحو التغلب على العائق الذى يسببه ذلك الارتباك وبالتالى يزداد مستوى آدائه (Sanders, 1981) .

٣ - الدافعية الاجتماعية الناتجة عن تنافس الفرد مع الافراد الاخرين الذين يكونون موجودين أثناء تأدية الفعل ويعملون نفس العمل ، أو تلك الناتجة عن تنافس الفرد مع الافراد الاخرين غير الموجودين فى نفس مكان تأدية الفعل ولكن يعملون فى مكان آخر نفس العمل الذى يؤدية الفرد ويكون هو على علم بهذا (Raven & Rubin, 1983) • فزيادة شدة النشاط فى مثل هذه المواقف التى تتضمن التنافس مع الاخرين ترجع الى التقوية الوجدانية والتعزيز العاطفى الناتج عن التنافس •

٤ - ويحتمل أن تفسر زيادة الاداء فى المواقف الجماعية عن المواقف الفردية ،فى ضوء أن الافراد الذين تضمنتهم مجموعات الدراسة لايعانون نقصا اجتماعيا أثناء تأدية العمل ، حيث قد تقوم الجماعة فى حالة هذا النقص بدور المشتت للاداء (Travis, 1928) • كما يمكن أن يكون العملين المتضمنين فى الدراسة أمكن للمفحوصين السيطرة عليهما ، ومن ثم ارتفع مستوى الاداء

عليهما (Zajonc, 1965, 1968) .

ويحتمل أن تفسر الزيادة فى الاداء فى الموقف الجمعى الذى يتضمن التنافس عن أى من الموقفين الاخرين لأى من الاسباب الاتية أو لهذه الاسباب جميعا :.

١ - إن الطريقة التنافسية تمثل محركا دافعا لسلوك الافراد (Child, 1981) مقارنة بالمواقف الخالية من التنافس .

٢ - إن الدوافع الاجتماعية (كالانتماء والرغبة فى القبول الاجتماعى) تمثل دوافع ذات وزن كبير فى تشجيع الافراد على المشاركة فى المواقف التنافسية على اختلافها (Child, 1981) .

٣ - إن الأفراد يعملون بدافع المنافسة فى جماعة أكثر مما يعملون فرادى . ويبدو انه فى بعض الحالات يؤدى التنافس الى نتائج أفضل ، وفى حالات أخرى يؤدى الى نتائج أقل . ويبدو أنه لكى يؤدى التنافس الى تحسن فى الاداء يشترط الا يكون مستوى العداء أو الخصومة أو التنافس بين الافراد (أو الجماعات) عاليا جدا (Child, 1981) .

الميل للاقتراب من المستوى العام فى الموقف الاجتماعى :

أظهرت الدراسات المبكرة التى قام بها " مود " Moode أن هناك محاولة للوصول الى مستوى الجماعة نفسه ، أو بعبارة أخرى يميل الافراد الذين يغلب عليهم البطء الى الاسراع ، ويميل المسرعون الى الابطاء . وقد أيدت هذا نتائج

" لورنز " فيما يختص بعمال المصانع • ففى جماعة معينة من العمال يعملون حول نضد ظهر أن أسرع العمال أخذ يبطء ولكن ليس الى الحد الذى أسرع به أبطأ العمال• ولايقتصر الامر على تأثر الافراد بالجماعة ، ولكن تبين أن الجماعات تتأثر بجماعات أخرى فقد نقص اتقان جماعة جيدة وضعت لتعمل بين جماعتين من مستوى ضعيف فى حين أن وضع جماعة ضعيفة بين جماعتين قويتين أدى الى رفع مستوى كفايتها •

وفى دراسة نيوكومب Newcomb ، اتضح أن قواعد ومعايير الجماعة تؤثر تأثيرا كبيرا على مستوى انتاجية الفرد وآدائه • حيث فى هذه الدراسة كان مستوى الانتاج الذى حددته الجماعة لأفرادها باعتباره الحد الاقصى الذى لاينبغى على أى فرد تخطية هو خمسون وحدة انتاجية فى اليوم • وقد مارست الجماعة ضغوطا شديدة على احدى العاملات التى كانت ترغب فى زيادة الانتاج عن القاعدة التى وضعتها الجماعة ، لدرجة أن هبط انتاجها الى مادون الحد الاقصى الذى وضعته الجماعة • وبعد فترة ، حدث أن تفرقت جماعة العمل هذه ، ولم تعد هذه العاملة تعمل مع هؤلاء الافراد • وعند غياب الضغوط الجماعية (المعيار العام للجماعة) لم يلبث أن تضاعف الانتاج تلك العاملة المذكورة وارتفع الى مائة وحدة انتاجية فى اليوم تقريبا • ومن هذه التجربة يتضح لنا أن وجود القواعد والضغوط الجماعية " المعيار العام للجماعة " أو غيابها يؤثر على جهد ومستوى انتاجية الافراد أثناء تأدية العمل (Golembiewski, 1962, 223- 224) •

والناس لايكيفون آداءهم فقط لموقف الذين يعملون معهم ، ولكنهم يعدلون أيضا آراءهم وأحكامهم فى اتجاه معيار الجماعة • ولقد أجرى " أولبورت " تجربة كان

المختبرون فيها يحكمون على وزن أثقال معروفة وعلى روائح ، مرة فى موقف جماعى ومرة وحدهم • وفى الموقف الجماعى لم تكن الاحكام تقال بصوت مرتفع حتى لايعرف أحد اجابات غيره ، وبالرغم من حقيقة أن رأى الاغلبية لم يعلن ، فان الافراد كانوا ميالين لتجنب الاحكام المتطرفة فى الجماعة ، فكانوا يتجهون الى معيار مناسب نوع من التسوية للاحكام الفردية فى الموقف الجماعى اكثر مما كانوا يفعلون فى أحكامهم المنفردة •

وتتفق هذه النتائج مع بحوث " مور " Moore وبحوث " مظفر شريف " M. Sherif على ظاهرة الحركة الذاتية (نقطة مضيئة) فى أثر رأى الاغلبية • فالناس يعدلون آرائهم ومعتقداتهم تبعا لما يقوله ويفعله الاخرون ، ويتجهون شعوريا أولا شعوريا نحو معيار الجماعة •

وأوضحت دراسة كوتش وفرنش (Coch & French, 1948, 512-532) • أن توفير فرصة مشاركة أفراد الجماعة فى تحديد مستويات الانتاج المستهدفة للتحقيق فى اطار جماعى ، أتاح للجماعة فرصة كبيرة كى تمارس تأثيرها على تحقيق هذه المستويات وعلى التزام الافراد بذلك •

آثار المناقشة الجماعية فى الموقف الاجتماعى :

لقد اهتم كثير من المجربين بدراسة آثار المناقشة الجماعية حول مشكلات واقعية ، وحول حلول المشكلات العقلية • ولقد تناولت التجارب على آثار مناقشة الجماعة أربع مشكلات هى :

١ ـ كيف تؤثر في حل المشكلات العقلية ؟

٢ ـ كيف تؤثر المناقشة في دقة وكفاية الحكم على ادراكات أفراد الجماعة ؟

٣ ـ كيف تؤثر في دقة أحكامهم وفي تقدير حكم الاخرين ؟

٤ ـ كيف تؤثر في احكامهم الاجتماعية حول مشكلات خاصة بالقيم ؟

وفي الجزء التالي سوف نناقش آثار المناقشة الجماعية في النوعين الاولين من المشكلات ٠

وبالنسبة للمشكلة الاولى ، فلا يجوز أن نقرر تفوق المناقشة الجماعية الا اذا كانت نتائجها أحس من متوسط العمل الفردي للأعضاء ٠

وفي احدى الدراسات قارن واطسن G.B. Watson بين تعاون الجماعة وبين الاداء الفردي في أعمال تتنوع في الصعوبة من فهم الجمل الى كشف مفتاح الشفرة وقد عملت صورة أخرى لكل الاعمال بنفس درجة الصعوبة حتى يمكن أن يعالجها الفرد نفسه أولا ، وثانيا في لجنة أو جلسة مناقشة ، وثالثا بمفرده مرة أخرى ،وقد ثبت تفوق الطريقة الجمعية في كل الاعمال بالقياس الى متوسط الاداء الفردي وكان الاختلاف ضئيلا جدا في اختبار الفهم ، ولكنه كبير في حل مسائل تكميل الجمل ٠

وحتى تكون جلسة المناقشة الجماعية فعالة ومنتجة ، فقد وضع " أوزبورن Osborne بعض القواعد التي تضمن تحقيق ذلك ، وقد سمى هذه الحلقة بالقصف الذهبي Brainstorming session حيث في هذه الحلقة يميل الافراد الى استثارة كل منهم الاخر حتى ينتجوا أحسن الافكار وأجودها بدرجة أكبر مما يحدث لو أن الفرد كان يفكر بمعزل عن الاخرين ٠

ويمكن أن نلخص هذه القواعد فى أربعة نقاط ، هى :

١ - عدم نقد الاخرين أو نقد أفكارهم وآرائهم •

٢ - قبول شطحات الافكار والترحيب بها Freewheeling

٣ - الاهتمام بالقدر الكبير من الافكار •

٤ - امكانية الربط بين الافكار وتطويرها •

وهناك بعض الملاحظات التى تدعم عمل الجماعة أثناء المناقشة :

١ - يجب أن تكون الجماعة صغيرة ، بحيث تتاح الفرصة لكل عضو أن يعرف العضو الاخر وأن تكون له فرصة للحديث • وأن تكون كبيرة بحيث تشتمل على مدى واسع من المعلومات والاراء المختلفة • ويتراوح الحجم المناسب من ٤ - ٨ أشخاص •

٢ - ولكى تكون مناقشة أعضاء الجماعة حرة ، يجب أن يكون الافراد متساوين فى المنزلة ، ولايجب أن يوجد فرد فى موضع قوة أو سلطة فوق سلطة الاخرين وأن يكونوا أصدقاء بالقدر المعقول والا توجد خصومة حادة بين الاعضاء •

٣ - يمكن لعضو (أو أكثر) أن يقوم (أو يقوموا) بفتح باب المناقشة ، ولكن يجب أن يشترك الجميع فى الحديث والتفكير •

٤ - اجراءات تنظيم الجلسة يجب الا تكون أكثر شكلية فرئيس الجلسة يجب أن يكون منتخبا لحفظ المناقشة فى خطوطها الصحيحة •

٥ - يبدو أن الجماعة غير المتجانسة (أى المختلفة أفرادها) أقدر على الانتاج

الفكرى من الجماعة المتجانسة .

٦ - يبدو أن الجماعة المكونة من أفراد ينتمون الى الجنسين (ذكور واناث) تؤدى انتاجا يفوق الجماعات المكونة من جنس واحد .

ومن مساهمة الرواد فى حل المشكلة الثانية ، دراسة " منستربرج " Munst -erberg فى عام ١٩١٤ . حيث عرض لفصوله بالجامعة بطاقات تحتوى على مجموعات كبيرة من النقط فى مجموعات عشوائية . ولقد كان على الطلبة أن يصدروا أحكاما فردية بخصوص أى بطاقة تحتوى أشكالا أكثر وبعد المناقشة أصدروا أحكاما ثانية . وفى أحد فصول الدراسات العليا ، كان هناك تغيير من تصويت ٥١٪ صواب لتصويت ٧٨٪ صواب ، ولكن فى فصل آخر لطلبة لم يتخرجوا بعد ، لم يكـــن هناك تحسن له دلالة . وكذلك درس " بخترف ولانج " Bekhterev & Lange أثر مناقشة الجماعة فى تقدير الوقت وفى الادراك الحسى البصرى . وقد طلبا الــى الاشخاص تقدير الفترة الزمنية بين دقيقتين على مكتب ، وكانت الفترة دقيقة ونصف دقيقة ، وقد اقترب أناس أكثر من الاجابة الصحيحة بعد المناقشة عن قبلها . وفـى تجربة أخرى ، طلب من ١٣ شخصا أن يقرروا الفرق بين مجموعتين من الصور لكل من ٦ حيوانات معروفة . وكانت النتيجة أنه لوحظ قبل المناقشة ٣٣ تفصيلا صحيحـا و ٩ تفصيلات خاطئة ، وبعد المناقشة ٤٠ صوابا ، ٢ خطأ . وطلب من مجموعـــة ثالثة ملاحظة أوجه الشبه بين صورة امراة وفتاة بالغة ، وقد أدت المناقشة الـــى رفع عدد أوجه الشبة الى درجة كبيرة .

المناخ الاجتماعي للجماعة وآثاره :

ان العمل التجريبي الاول قد وضع أسس تقاليد البحث المركز لدرجة كبيرة على الناحية العددية لتفوق الجماعة ، أو على أثر موقف الجماعة في توحيد المستوى • أما البحث في التغييرات الكيفية ، ومعرفة تعقد أجواء الجماعة ، فهو تطور حديث ويرجع الفضل في أغلبه الى تجارب "ليفين " Lewin ، و "ليبيت " Lip-pitt و " هوايت "White للأجواء الديكتاتورية والديمقراطية والفوضوية •

وفي سلسلة من التجارب كونت أربعة نواد (Lippitt & White, 1943)• وفي كل منها خمسة أولاد في سن العاشرة ، وقد اتفقت النوادي بقدر الامكان في الصفات العقلية والجسمية ، والمركز الاجتماعي والاقتصادي والمميزات الشخصية وأنماط العلاقات الشخصية المتبادلة • ووفر لهذه النوادي ثلاثة أجواء اجتماعية مختلفة عن طريق أنواع مختلفة من الحكم والقيادة على الأسس التالية :•

الجو الديكتاتوري : ويقوم هذا الجو الاجتماعي على المبادىء التالية :

١ ـ يقرر القائد وحده سياسة العمل •

٢ ـ املاء الخطوات وأوجه النشاط على أن تعطى خطوة واحدة في الوقت الواحد ولايكون لدى الجماعة أي معرفة بالخطة كلها •

٣ ـ يعين القائد الاعمال وزملاء العمل •

٤ ـ يوجه القائد مدحه ونقده من وجهة نظر شخصية أكثر منها موضوعية ويبقى بعيدا عن المساهمة مع الجماعة الا اذا استثنينا أوقات الايضاح •

الجو الديمقراطي : ويقوم هذا الجو الاجتماعى على المبادىء التالية :

١ - تتقرر السياسة عن طريق تبادل رأى الجماعة وما تتخذه من قرارات مع تشجيع القائد ومساعديه ٠

٢ - مناقشة الخطة الشاملة والخطوات للوصول الى اهداف الجماعة ٠

٣ - تقوم الجماعة بتعيين الاعمال ، ويختار الاعضاء زملاءهم فى العمل ٠

٤ - توجيه القائد للوم والنقد على أساس موضوعي لاشخصي ، ويحاول القائد أن يكون عضوا فى الجماعة دون أن يشترك كثيرا فى العمل ٠

الجو الفوضوى : ويقوم هذا الجو الاجتماعى على المبادىء التالية :

١ - الحرية التامة للجماعة فيما يختص بسياستها بأقل مشاركة ممكنة من جانب القائد ٠

٢ - يسهم القائد بتوفير المواد ، ويذكر أنه سيمدهم بالمعلومات حين يطلب منه ذلك ، ولكنه لم يأخذ أى دور آخر فى نشاط الجماعة ٠

٣ - لايسهم القائد بأى شكل فى تعيين الاعمال أو مقارنة العمل ٠

٤ - ليس هناك أى محاولة لتقدير نشاط الجماعة وتنظيمها ٠

وقد تعادلت أوجه نشاط النادى وذلك بجعل النوادى الديمقراطية تتقابل أولا، وتقرر أوجه النشاط ، ثم كلفت الجماعة المحكومة حكما ديكتاتوريا بالنشاط نفسه وأعطيت للجماعة الفوضوية المواد نفسها التى زودت بها الجماعات الاخرى ٠ ولمعادلة شخصيات القادة فانهم تناوبوا العمل فى جو الجماعة فى المواقف المختلفة وقد عملت لكل جماعة سجلات بالملاحظات وسجلات مختزلة ٠ فضلا عن ذلك كانت

هناك مقابلات خاصة للحديث مع الاولاد ومع آبائهم ومدرسيهم فى أثناء التجربة وبعدها ٠

آثار الأجواء الثلاثة :

لقد أدى الموقف الديكتاتورى الى نوعين واضحين من الاستجابة : نمط بليد أو خاضع ،ونمط عدواني ، وأظهرت المجموعة الخاضعة اعتمادا كبيرا على القائد ، ولم تبد أى استعداد للبدء فى العمل ، ومن الناحية الاخرى ، نجد أن الجماعة العدوانية أظهرت ما يدل على الصد والحرمان مع توجيه جزء من هذا العدوان نحو القائد ٠

أما الناحية المعنوية بمعنى التجاذب التلقائى بين أفراد الجماعة والعمل معا نحو الهدف المشترك والاحساس بالشعور بالـ " نحن " فكان أكثر مايكون فى الجماعات الديمقراطية ٠ ففى الجماعات التى كانت تعمل فى جو ديمقراطى ، كانت نسبة استعمال " نحن ز الى " أنا " أكبر مما فى المجموعة الفوضوية أو من مجموعة النظام الديكتاتورى بنوعيه ، كما أن الجو الديمقراطى كان ينطوى على ود أكثر وتذمر أقل ، اذا كان ترتيب المجموعات من حيث استجابات الود : الديمقراطية الديكتاتورية العدوانية ، الفوضوية ، الديكتاتورية الخاضعة ، وترتيبها من حيث استجابات التذمر سواء نحو القائد أو نحو الاعضاء : الديمقراطية ، الفوضوية الديكتاتورية الخاضعة ، الديكتاتورية العدوانية ٠

وكانت حدة الطبع والعدوان نحو الزملاء من الاعضاء تتكرر فى الجماعات الديكتاتورية والفوضوية أكثر منها فى الجو الديمقراطى ٠ وظهر فى السلسلة الاولى

من التجارب في الجماعة الديكتاتورية العدوانية توتر فيما بين الاشخاص مع ميل لتحميل بعضهم البعض الذنوب والاخطاء وكانت الرغبة في استدعاء انتباه القائد أكبر في الجو الاجتماعي الديكتاتوري منه في المواقف الاخرى . وفي المجموعة الخاضعة لوحظ أن الروح الاجتماعية العادية في الاطفال قد روعت بشكل ظاهر . وكانت تجرى بين الاطفال ، الواحد مع الاخر ، محادثات بصوت منخفض .

وان كانت المجموعة الخاضعة في جو ديكتاتوري قد أظهرت أنها أقدر من الجماعات الاخرى على العمل المستمر ، فان ذلك كان يحدث فقط في أثناء حضور القائد ، وحينما كان يصل القائد متأخرا ، فان المجموعة الديكتاتورية لم تظهر أى استعداد لبدء أعمال جديدة أو موصلة العمل فيما هو تحت أيديهم ، في حين أن الجماعة الديمقراطية كانت تقوم بعملها وتستمر فيه حتى ولو لم يكن القائد حاضرا.

وقد أدى الموقف الديكتاتوري الى ايجاد روح معنوية ضئيلة في الجماعة وهذا يرجع جزئيا الى أن المكافآت لم تأت من النشاط ذاته ، ولكن من مدح القائد . وفي الموقف الديمقراطي يمكن أن يصدر المدح عن أولاد آخرين . وهكذا نجد أنه في الجماعة الديكتاتورية ، كانت توجد مناقشة أنانية لنيل استحسان القائد ، ومدح أحد الاولاد معناه فشل الاخرين مما كان يساعد على هدم التوحيد أو التطابق الاجتماعي ، أما في الموقف الديمقراطي ، فان الفرد يمكن أن يوجه نحو أهداف جماعية ، ولا يتأثر بالتقدير الذي يناله الاخرون من القائد .

ومن الانتقادات الموجه الى تلك الدراسة ، أنها تضمنت ثلاثة مجموعات من

الأطفال ولاتنطبق عليهم شروط تكون الجماعة ٠ وأن قادة هذه الجماعات كانوا من الكبار وليسوا أطفالا بالاضافة الى أنهم مفروضين على الاطفال وفوق هذا كان دور كل قائد مرسوما له من قبل المجرب ٠

ولذا ، فعلى الرغم من أهمية نتائج هذه التجربة ، فانها ليست مطلقة ويمكن اعتبارها فروض للدراسة ٠ وكل ما يمكن أن نخرج به هو القول بأن المناخ الاجتماعي الذي يسود جماعة معينة يؤثر على سلوك الافراد داخل هذه الجماعة وعلى انتاجيتها ٠

عضوية الجماعة وأثرها في قيم الفرد واتجاهاته :

نمو الاتجاهات العنصرية : أن قدرا كبيرا من المعايير الاجتماعية لثقافتنا اكتسبناه عن طريق العضوية ، رسمية كانت أو غير رسمية ، في جماعات كثيرة من مجتمعنا ٠ وقد بين " هارتلى " Hartley وزوجته (Hartley, E. & Hartley R. 1946) في دراستهما لنمو الاتجاهات نحو الزنوج أنه ليس الاحتكاك بالزنوج ، ولكن الاحتكاك بالاتجاه السائد في المنزل والجيرة والجماعات الاخرى نحو الزنوج هو الذى يقرر التعصب أو التحيز ، فاذا ما تكونت الاتجاهات والاعتقادات خلال عضوية الجماعة المبكرة فان المشكلة الطريفة تكون في قابليتها للتغير في الحياة فيما بعد حينما يكتسب الفرد عضوية في جماعات جديدة مختلفة ٠ ونجد أن هذه المشكلة ذات أهمية ضئيلة في كثير من الثقافات البدائية وفي المجتمع الاقطاعي نظرا الى أن الجماعات القليلة يمكن أن تكون متفقة بوجه عام في تحديد قيمهم ٠ وفي مجتمعنا الديناميكي نجد أن الناس غير ثابتين اجتماعيا ويدخلون خلال حياتهم كثيرا من المجتمعات المختلفة ٠ والدرجة

التى يتغيرون بها حينما يصبحون جزءا من جماعة جديدة تتوقف على عوامل كثيرة مثلا درجة الاتجاهات الاصلية وتقويتها خلال الاتصال بالارتباطات الماضية ، والعمر السيكولوجى للفرد ، وغرض الفرد ، ودوره فى محيط الجماعة الجديدة والعلاقة بين القيم القديمة والاهداف واهداف الجماعة الحالية ٠ والبحوث فى هذا قد أسفرت عن نتائج شائقة ٠

لقد قاس "سمزوباتريك " (Sims & Patrick ,1947) اتجاهات ثلاث جماعات من الطلبة نحو الزنوج ، والجماعات هى :٠

١ - جماعة جنوبية : أى أن الطلبة يأتون من بيوت فى الجنوب ويلتحقون بجامعة ألباما ٠

٢ - جماعة شمالية فى الجنوب : أى أن الطلبة يأتون من بيوت فى الشمال ويلتحقون بجامعة ألباما ٠

٣ - جماعة شمالية : أى أن الطلبة يأتون من بيوت فى الشمال ويلتحقون بجامعة أوهيو ٠

وكانت الجماعة الشمالية أكثر الجماعات لطفا وودا نحو الزنوج وكانت الجماعة الجنوبية أقلها ، أما الجماعة الشمالية فى الجنوب فقد كانت تشغل مركز وسطا بين درجة التحيز ، ولكن التحيز بين المجموعة الشمالية فى الجنوب كان يزداد باطراد تبعا لعدد السنوات التى أمضاها الطالب فى الكلية ، هذه النتائج توحى بأن الطلبة الشماليين الذين يحبون القيم الجنوبية هم فقط الذين يستمرون أربع سنوات فى الجامعة الجنوبية ، أما الآخرون فيخرجون أو ينتقلون الى جامعة أخرى

والدراسة التى سنشير اليها فى الجزء التالى " دراسة نيوكمب " T.New-Comb تبين أن التفسير الأول هو الصحيح (Newcomb, 1943) ٠

تغير الاتجاهات بين طائفة من الطلبة الجامعيين : لقد درست طائفة كلية بننجتون Bennington بين سنوات ١٩٣٥ و ١٩٣٩ ٠ ولقد كانت هذه الكلية فى وقت الدراسة تبالغ فى اهتمامها بالتعليم والتوجيه الفردى ، وفى عدم ارتباطها بالشكليات ، وفى جماعاتها الصغيرة ٠ فكانت طائفة معتمدة بذاتها ، متكاملة ذات اتجاه واع متيقظ نحو المسائل العامة ، ولها وجهات نظر أكثر تحررا نحو المشاكل الاقتصادية والاجتماعية أكثر من أغلب الكليات ٠ ولقد قيست اتجاهات الطلبة فى احدى عشرة ناحية اجتماعية مختلفة يدخل فيها : اتفاقية روزفلت للعمال The new Deal ، النزعة الدولية ، الحرب الأهلية فى أسبانيا ، اتفاقية ميونخ ٠ كما استخدمت أيضا اختبارات للمعلومات فى المسائل العامة ٠ وكانت تقديرات الطلبة بحيث يقدر أحدهم الآخر فى المظاهر المتنوعة للمواطنة فى الطائفة ٠

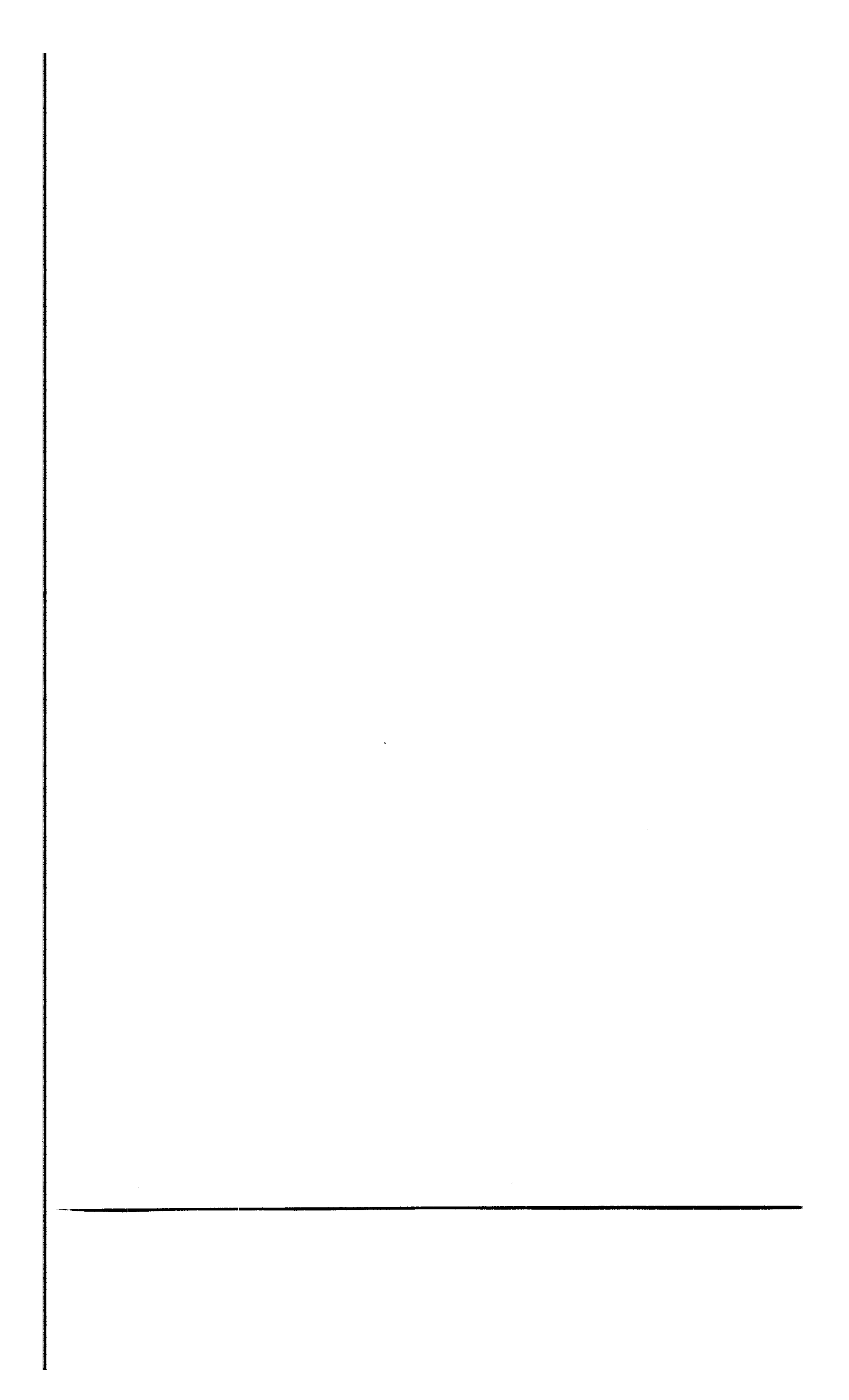
وكما فى دراسة سميز وباتريك أظهر القدماء اتجاهات مميزة أكثر لقيم الجماعة من الطلبة الجدد ٠ وفى هذه الحالة ، أصبحت الاتجاهات أكثر وضوحا وحرية فى الفرق المتقدمة ٠ وفضلا عن ذلك فقد قرر نيوكمب أن التحرر المتزايد لم يكن راجعا لعامل الانتقاء المحتمل بسبب تخرج عدد كبير من المحافظين فى هذه الكلية فى ذلك الوقت ٠ ولقد أظهرت التقديرات التتبعية لهؤلاء الطلبة خلال سنواتهم الأربع تحررا متزايدا ٠ بعبارة أخرى ، هناك دلالة قاطعة على أن العضوية

فى طائفة كلية بننجتون كان معناها التشبع بقيم الجماعة السياسية والاجتماعية فضلا عن ذلك ، فان مع ازدياد التحرر كان هناك ازدياد فى معرفة المسائل السياسية التى كانت تهم الناس فى هذه الايام • ولكن ، على أى حال ، لم يطبع كل الطلبة بطابع هذه البيئة بالدرجة نفسها • فالطلبة الذين كانوا يسهمون فى أمور الكلية بنشاط أكبر ، والذين حصلوا على أعلى تقدير كمواطنين فى الطائفة هم الذين اكتسبوا تماما قيم الطائفة المتحررة ، ومن كلمات نيوكمب أن العضوية فى الجماعة " تتضمن اكتساب الأنماط الكاملة للسلوك المتبادل " •

الفصل الخامس

ظـاهرة القـيادة

- مقدمة .
- المداخل العامة لدراسة القيادة .
- طرق التعرف على القائد .
- أشكال القيادة .
- أنواع القيادة ووسائل تأثيرها .
- كيفية اختيار الأسلوب القيادى الملائم .
- خصائص السلوك القيادى .
- التدريب على القيادة .
- المبادىء الأساسية للاشراف وتنمية القيادات الناجحة .



مقدمة

إن معظم المهام داخل الجماعات يمكن توزيعها ، وهناك مهام فرعية معينة يختص بها بصفة عامة أفراد معينون . وتوزيع المهام والمسئوليات على أعضاء الجماعة يسمى بـ " توزيع الأدوار " . وهناك نوعيات متنوعة من الأدوار توجد داخل الجماعة مثل : السكرتارية ، وأمين الصندوق ، والرئيس ، والمراسلة ، وضابط النظام ومن الأدوار الهامة فى العديد من الجماعات هو دور القائد (Tedeschi, Lindskold & Rosenfeld, 1985) .

وتجب الاشارة الى أن الدراسات الحديثة لعلم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعى والتى اهتمت بمفهوم دينامية الجماعة Group Dynamic وقد ركزت اهتمامها الخاص على أعضاء الجماعة والتفاعلات التى تحدث بينهم ، كما ركزت اهتمامها أيضا على شخصية القائد وعلاقاته بالاتباع Followers

وتعددت المحاولات الخاصة بوصف وتحديد القادة ، وقد بدأت تلك المحاولات بأن قام البعض فى الماضى بجمع البيانات والمعلومات التى تساعد فى الوقوف على بعض الصفات المميزة للقادة والتى مكنتهم من التوصل الى تعريف القيادة التى تتصف بهذه الصفات . وقد تبين البعض الآخر مدى تعقد المواقف الاجتماعية المتعددة التى يعمل فى اطارها القادة ، وبالتالى أخذوا فى اعتبارهم عند وصف القيادة العوامل الاجتماعية المتعددة التى توجد فى البيئة وتتفاعل معها .

ولذا ، يمكن القول أن تعريف القيادة Leadership يعتمد بصفة خاصة على المدخل المستخدم أو الجانب الذى تركز الاهتمام عليه • فالاهتمام بعملية التأثير Influence Process قد يؤدى الى تعريف القائد بالفرد الذى يستطيع التأثير فى الاخرين أو الذى يدفع الجماعة الى تحقيق أهداف معينة • كذلك لو بحث موضوع القيادة من مدخل كونها عملية اختيار Selection Process فانها تعرف عن طريق نتيجة الاختيار السوسيومترى Sociometric Choices أى الاختيار الذى يبنى على صفات الشخصية • وقد يعرف البعض القائد بشكل مبسط على أنه الفرد المسئول عن عمل معين ، بينما نجد البعض الآخر يصفونه على أنه ذلك الفرد الذى يظهر فى مجالات السلوك القيادى (Gibb & Hindzey,1954,800-884) •

وهكذا ، نجد البعض يتناول موضوع القيادة من ناحية بعض الوظائف الفنية للقائد فيقال على سبيل المثال ، أن هذا قائد رمزى Symbolic Leader أى القاد ذو المكانة الاجتماعية دون القوة ، وأن هذا قائد أدارى Administrative Leader ، أى القائد الذى يمكنه انجاز الاعمال ، وأن هذا قائد خبير Expert Leader ، أى القائد ذو الصفات والقدرات الخاصة ، وأن هذا قائد اسطورى Charismatic Leader أى القائد الذى يمتلك القوة الخارقة للبشر ، وأن هذا قائد بالتعيين ، أى قائد غير شرعى ولكنه يستمد شرعيته Legitimacy كقائد للجماعة من خلال اثبات مكانته بينهم ، وأن هذا قائد بالانتخاب أو الاختيار Selection Leader

أى القائد الذى يتم اختياره بواسطة الجماعة ، وأن هذا قائد اجتماعى Social Leader ، أى القائد الذى يستمد شرعيته من مكانته الاجتماعية ، وأن هذا قائد موقفى Situational Leader ، أى القائد الذى تنتهى قوته التأثيرية بانتهاء العمل الممتد فى الموقف ، أى بانتهاء العمل الذى حددته الجماعة فى ذلك الموقف • وقد يجمع بعض القادة بين أكثر من نوع من أنواع القيادة السابقة •

ويختلف علماء الاجتماع Social Scientists فيما بينهم فيما يتعلق بطبيعة القيادة • وسواء عرفت القيادة فى ضوء المساهمة فى تحقيق أهداف الجماعة • أو درجة التأثير على بقية الاعضاء أو أنواع أخرى من السلوك أو بأنها عملية اسهام وانجاز يكتسب الشخص عن طريقها لقب " قائد " ، فقد وجدت بعض الصعوبات فى التعريف • والقيادة كما هو واضح ظاهرة معقدة تشمل بعض أو كل السمات التى تشملها تلك التعريفات • والقائد هو شخص يحتل مركز الصدارة فى جماعة ويساعدها على تحقيق أهدافها ، ويحتل القائد ذلك المركز ويستخدمه فى التأثير على بقية أعضاء الجماعة وفى توجيه وتنسيق جهود الاعضاء الاخرين فى الجماعة• ويرى أحد علماء السياسة القائد على أنه المنارة التى تهدى وترشد الجماعة وتوجهها الى الطريق • وكيف ومتى وماذا ولماذا يتم عمل الجماعة ، فان ذلك يعتمد على المنظور الذى يرى القائد من خلاله الواقع الاجتماعى (Tedeschi Lindskold & Rosenfeld, 1985, 352)•

مما سبق يتضح أن جوهر العملية القيادية يتمثل فى التأثير الذى يمارسه الفرد القائد على الآخرين الذين يمثلون التابعين أو المرءوسين • وهذا التأثير القيادى

يكون نتاجا لمحاولات يقوم بها القائد ويستهدف منها توجيه سلوك أو مشاعر الآخرين • وبهذا المعنى ، فالقائد هو الفرد الذى يمارس ـ مقارنة بالأفراد الاخرين أكبر قدر من التأثير على أفراد الجماعة • والقيادة إذن هى عملية تفاعل اجتماعى ، لاتتم فى فراغ ، بل يلزم لها اطار من العلاقات والتفاعلات الاجتماعية بين عدد من الأفراد الذين يشكلون جماعة لكى يتبلور من خلالها الدور أو الادوار القيادية، ولكى يتحدد بناء عليها التأثير والتأثر الذى يتم خلال هذه العمليات الاجتماعية •

ولما كانت القيادة نوع من التأثير الاجتماعى Social Influence فان ظاهرة القيادة يمكن أن تتسع لتشمل مختلف الأدوار التى يمارس من خلالها هذا التأثير. ولذا ، فالتأثير القيادى ليس حكرا على من يشغل موقعا قياديا رسميا فالدور الرسمي للمشرف أو للرئيس لمجموعة عمل ، وإن كان يتيح لشاغله فرصة التأثير على الأفراد التابعيين له رسميا ، الا أنه لا يضمن تحقيق هذا التأثير بالضرورة ولايضمن فعاليته • وفضلا عن هذا فهو لاينفى امكانية وجود فرد آخر أو أفراد آخرين فى نفس الجماعة يمارسون دورا قياديا رغم عدم تمتعهم بمكانة أو سلطات رسمية •

وبناء على ماسبق يمكن اعتبار القائد بأنه عضو الجماعة الذى يغيرمنها عن طريق نشاطه فيها ، ويعمل على تقوية العلاقات الداخلية بين أفرادها حتى يزيد من تماسكها وصلابتها ، كما يعمل على الوصول والسعى بالجماعة كى تصل الى تحقيق أهدافها • ومن ثم يصبح ذلك العضو هو صاحب السلطة والنفوذ الأقوى داخل تلك الجماعة •

وعلى أساس ذلك ، فان القيادة لها أعتراف تلقائى من جانب أفراد الجماعة نتيجة مساهمات القائد فى تحقيق أهداف الجماعة . كما أن التباعد الاجتماعى أو المسافة الاجتماعية Social distance تكاد تنعدم بين أعضاء الجماعة وبين القيادات الناجحة التى تنتمى لتلك الجماعات وهؤلاء الاعضاء فسلطة القائد اذن يخلعها عليه تلقائيا أفراد الجماعة حيث تربطهم مشاعر مشتركة نحو تحقيق الاهداف الخاصة بهم والتى جمعتهم حول ذلك العضو والذى سمى بـ " القائد " .

المداخل العامة لدراسة القيادة

يمثل موضوع القيادة أحد المجالات الاساسية التى نالت الكثير من العناية من الباحثين فى مجال السلوك الانسانى بصفة عامة والمتخصصين فى دراسة ديناميكية الجماعة والقيادة بصفة خاصة • وقد تعددت المداخل العامة لدراسة ظاهرة القيادة بتعدد البحث فى سيكولوجية القيادة ، وكان نتيجة لذلك أن ظهرت نظريات متعددة للقيادة •

وفيما يلى نتناول بعض هذه النظريات :•

نظرية السمات : Trait Theory

لقد تناول العديد من الباحثين فى الماضى موضوع القيادة من جانب الصفات الشخصية الواجب توافرها فى القادة ، ومازال هذا الاهتمام مستمرا الى عصرنا هذا الى درجة ما •

والملاحظة الهامة التى نسوقها هنا هى أن الفرق بين القائد والاتباع فيما يتعلق بسمات القيادة انما هو فرق فى الدرجة وليس فى النوع • وأن الأهمية النسبية لهذه السمات تتوقف على طبيعة المواقف الاجتماعية التى توجد فيها الجماعة والاهداف التى تسعى الجماعة لتحقيقها • وأن أهمية هذه السمات تتغير على مر الزمن بالنسبة للجماعة • وتدل البحوث على أن هذه السمات تتلخص فى :•

(أ) سمات جسمية :

فالقائد أميل الى أن يكون أكثر حيوية وأوفر نشاطا من الاتباع ٠

(ب) سمات عقلية معرفية :

فالقادة أكثر تفوقا من ناحية الذكاء العام خاصة فى الجماعات التى تكون ذات طبيعة أكاديمية ٠

(جـ) سمات انفعالية :

فالقادة يتصفون بالثبات الانفعالى والنضج الانفعالى وقوة الارادة ، والثقة بالنفس وضبط النفس ومعرفتها ٠

(د) سمات اجتماعية :

فالقادة يتسمون أكثر من الاتباع بالتعاون وتشجيع روح التعاون بين الاعضاء ، والقدرة على التعامل مع الآخرين وكسب حبهم واحترامهم ٠

(هـ) سمات عامة :

وهى تشمل حسن المظهر المعقول ، والمحافظة على الوقت ، ومعرفة العمل والالمام به والافتخار به ، والأمانة وحسن السمعة ، والتمتع بعادات شخصية حسنة والتمسك بالقيم الروحية والانسانية والمعايير الاجتماعية والتواضع ٠

هذا ويمكن القول أنه بالرغم من تعدد الابحاث التى أجريت فى مجال السمات الشخصية للقيادة الا أنه لم يمكن التوصل الى اتفاق على النتائج التى توصلت اليها تلك الابحاث ٠ وترجع الصعوبة فى عدم امكانية التوصل الى هذا الاتفاق الى اعتماد

كل دراسة من هذه الدراسات على المواقف المحددة التى تجرى فى اطارها .

النظرية الوظيفية : Functional Theory

والقيادة فى ضوء هذه النظرية هى القيام بالوظائف التى تساعد الجماعة على تحقيق أهدافها . وهى بهذا المعنى تعتبر وظيفة تنظيمية . وأهم وظائف القائد فى الجماعة ما يلى :.

(أ) التخطيط للأهداف القريبة والبعيدة المدى .

(ب) وضع السياسات التى تعمل على تحقيق الاهداف .

(ج) الايديولوجية ، فقد ينظر الى القائد كمصدر لأفكار ومعتقدات وقيم الجماعة.

(د) الخبرة ، حيث قد ينظر الى القائد على أنه خبير ومصدر للخبرة الفنية والادارية والمعرفة فى الجماعة .

(هـ) الارادة والتنفيذ وتحريك التفاعل الاجتماعى وتنسيق سياسة وأهداف الجماعة ومراقبة تنفيذ السياسة وتحقيق الاهداف .

(و) الحكم والوساطة ، فالقائد حكماً ووسيطا فى حالة الصراعات داخل الجماعة .

(ل) الثواب والعقاب ، وهذا يمكنه من المحافظة على الضبط والربط فى الجماعة .

(ك) نموذج يحتذى ، حيث يعتبر سلوك القائد مثلا أعلى للآخرين .

(ح) رمز للجماعة واستمرارها فى آداء مهمتها .

(ز) صورة للأب ورمز مثالى للتوحد والتقمص .

النظرية الموقفية : Situational Theory

وتشير هذه النظرية الى أن أى عضو فى الجماعة قد يصبح قائدها فى موقف

يمكنه من القيام بالوظائف المناسبة لهذا الموقف • ومعروف أن الفرد الذى يكون قائدا فى موقف قد لايكون بالضرورة قائدا فى موقف آخر • وعلى هذا الاساس فالقائد لايمكن أن يظهر الا اذا تهيأت الظروف فى المواقف الاجتماعية لاستخدام امكانياته القيادية •

النظرية التفاعلية : Interactionl Theory

وهى تقوم على أساس التكامل والتفاعل بين كل المتغيرات الرئيسة فى القيادة ، وهى : القائد وشخصيته ونشاطه فى الجماعة والاتباع واتجاهاتهم وحاجاتهم ومشكلاتهم والجماعة نفسها من حيث بنائها والعلاقات بين أفرادها وخصائصها وأهدافها وديناميتها ، والمواقف كما تحددها العوامل المادية وطبيعة العمل وظروفه •

وتعتمد هذه النظرية على تفاعل القائد مع الاتباع وادراك القائد لنفسه وادراك الاتباع له وادراكه لهم والادراك المشترك بين كل من القائد والاتباع للجماعة والموقف. ولذا فالقيادة هنا عملية تفاعل اجتماعى •

نظرية الرجل العظيم : Great Man Theory

وترى هذه النظرية أن بعض الرجال العظام يبرزون فى المجتمع لما يتسمون به من قدرات ومواهب عظيمة وخصائص وعبقرية غير عادية تجعل منهم قادة أياكانت المواقف الاجتماعية التى يواجهونها •

نظرية فيدلر للاحتمالات فى القيادة : Contingency Theory

يتفق معظم الباحثين على أن القادة يقومون بنشاطين أساسيين فى جماعاتهم

والنشاط الأول هو : أنهم يتحملون مسئولية تنفيذ مهام الجماعة وتحقيقها ، والثانى أنهم يعالجون العوامل العاطفية والاجتماعية التى تتعلق بالروح المعنوية داخل الجماعة • وقد يؤكد القائد على الأهداف الانتاجية أو قد يقضى وقتا أطول فى العمل على اقامة علاقات متناسقة بين العاملين (أعضاء الجماعة) وفى رفع الروح المعنوية لديهم •

وسواء كان مركز اهتمام القائد هو المهمة أو كان حاجات الجماعة الاجتماعية العاطفية Socioemotional needs (العلاقات الانسانية) • فان فيدلر يرى أن قوة تأثير القائد تتوقف على ثلاثة من العوامل الوظيفية المتفاعلة كل مع الآخر ، وقد صاغ هذه التفاعلات فى بناء نظرى يتضمن نظريته فى القيادة (Fiedler, 1964, 1967, 1978) •

وتعتبر محاولة فيدلر لبناء نظرية للقيادة أولى المحاولات الجادة لادخال متغيرات الموقف فى اطار نظرى يفترض وجود تفاعل بين هذه المتغيرات وخصائص القائد • وتقوم نظرية فيدلر على فكرة أن فعالية القيادة مقاسة بانتاجية الجماعة تتفاوت بتفاوت التوافيق المختلفة للتفاعل بين شخصية القائد وخصائص الموقف •

والمتغيرات الثلاث للموقف فى نظرية فيدلر ، والتى يتوقف عليها قوة تأثير القائد هى :

١ - جودة علاقات القائد بالمرءوسين وتتضمن درجة التأييد والاخلاص •

٢ - درجة وضوح المهمة ، وتتضمن تحديد الأهداف والوسائل ومدى توافر معايير

تقييم الآداء ٠

٣ ـ مركز قوة القائد ، ويتضمن المعيارية ومصادر التحكم ٠

والتوليفات الثمانية المحتملة ـ والموضحة فى الجدول (١) لمتغيرات الموقف تعطينا درجات لمدى يسر أو سهولة الموقف الذى يواجهة القائد ٠ ففى حالة وجود علاقات طيبة بين القائد وبين المرءوسين ، ووضوح المهمة ، وتمتع القائد بمركز قوى ، فان الموقف يعتبر سهلا وميسرا جدا كى يمارس القائد نفوذه٠ أما فى حالة كون الموقف يتميز بعلاقة سيئة بين القائد وبين المرءوسين ، وبغموض المهمة ، وضعف مركز القائد ، فان هذا الموقف يعتبر صعبا جدا بالنسبة لفرصة ممارسة القائد لنفوذه على المرءوسين ٠ وتتدرج المواقف فى اليسر والصعوبة بين تلك الحالتين المتطرفتين فى السلب والايجاب وفق الاحتمالات الثمانية المختلفة لمتغيرات الموقف الثلاثة ٠

ويمكن التعرف على نمط القيادة الذى يمارسه القائد من خلال التقييم الذى يعطيه القائد لصفات زميل له فى العمل ، بحيث يكون هذا الزميل من بين الزملاء الذين لايفضل القائد أن يعمل معهم وذلك على مقياس Least Preferred Co-Worker (L P C)

فاذا كان هذا التقييم لصفات ذلك الفرد حسنا أو عاليا (High LPC) فان هذا معناه ـ وفق الافتراض الاساسى لفيدلر ـ أن ذلك القائد لديه ميل نحو التركيز على الاهتمام بالجوانب والعلاقات الانسانية واذا كان التقييم سيئا أو منخفضا

جدول (١)

العناصر الرئيسية والفرض الاساسى لنظرية فيدلر فى القيادة

رقم احتمال الموقف	درجة يسر الموقف	احتمالات متغيرات الموقف			أسلوب القيادة الاكثر فعالية
		مدى جودة علاقة القائد مع المرءوسين	درجة وضوح المهمة	درجة قوة مركز القائد	
١	ميسر جدا	طيبة	واضح	قوى	القائد المهتم بمهام العمل أو المهمة
٢	تدرج المواقف بين اليسر والصعوبة	"	"	ضعيف	القائد المهتم بمهام المهمة
٣		"	غامض	قوى	القائد المهتم بمهام المهمة
٤		"	"	ضعيف	القائد المهتم بالعلاقات الانسانية
٥		سيئة	واضح	قوى	القائد المهتم بالعلاقات الانسانية
٦		"	"	ضعيف	القائد المهتم بالعلاقات الانسانية
٧		"	غامض	قوى	القائد المهتم بالعلاقات الانسانية
٨	ضعيف جدا	"	"	ضعيف	القائد المهتم بمهام العمل .

(Low LPC) فان هذا معناه أن القائد يميل الى التركيز والاهتمام بمهام العمل وليس بالجوانب الانسانية ٠

وتتحدد كفاءة وفعالية أسلوب القيادة وفق الافتراض الرئيس فى نظرية فيدلر فى أن القائد المهتم بمهام العمل والذى ينزع الى التسلط يكون فعالا فى تحقيق انتاجية عالية لمرءوسيه فقط فى الحالات المتطرفة لخصائص ومتغيرات الموقف أى السهلة جدا أو الصعبة جدا ٠ أما القائد المهتم بالعلاقات الانسانية فهو يحقق انتاجية عالية لمرءوسيه فقط فى الحالات التى يتميز فيها الموقف بأنه متوسط الصعوبة ، والجدول (٢) يوضح هذه الحالات ٠

جدول (٢)

فعالية أسلوب القيادة وفق نظرية فيدلر

اسلوب القيادة	متغيرات الموقف		
	سهل جدا التأييد بدرجة كبيرة	متوسط السهولة والصعوبة التأييد بدرجة متوسطة	صعب جدا عدم التأييد بدرجة كبيرة
التركيز على العلاقات الانسانية (High LPC)	غير فعال	فعال	غير فعال
التركيز على آداء المهمة (Low LPC)	فعال	غير فعال	فعال

نظرية التبادل (*) : Transactional Theory

يرى هولاندر Hollander أن القيادة تتضمن تعاملا بين أعضاء الجماعة وبين القائد ٠ فهى اذن عملية تبادل اجتماعى Social Exchange حيث يقوم القائد ببعض الوظائف الضرورية للجماعة ولذا تكافئة الجماعة بالمكانة والتقدير ٠

وتفترض هذه النظرية أن القادة عادة يبدأون بطاعة معايير الجماعة ، ربما بصورة أكبر من بقية أعضائها ، وهؤلاء القادة - بدون شك - يقدمون اسهامات كبيرة فى تحقيق أهداف الجماعة ٠ ووفقا لهذه الاسهامات تقوم الجماعة بتحديد "رصيد خاص" من الفضائل للقائد ، وذلك الرصيد الخاص من الفضائل Idiosyncrasy Credits هو الذى يسمح للقائد بالحيد عن معايير Standards وقيم Values وسلوك Actions الجماعة ٠ وتعتمد قدرة القائد على التجديد والمضى فى اتجاهات جديدة على حجم ذلك الرصيد من الفضائل ٠ ومن ثم فان القائد الناجح والذى استقر مركزه يعمل على ادخال قدر كاف من الفضائل كى يسمح له بالابداع وتطوير معايير جديدة ٠

ووفقا لهذه النظرية ، فان السلطة الشرعية للقائد فى الجماعة تقوم على عاملين هما : الموافقة Endorsement والمعيارية Normativity والموافقة تعنى درجة التأييد التى يمنحها أعضاء الجماعة لقائدها ٠ وتعد الانتخابات فى المجتمعات الديمقراطية احدى طرق تقييم التأييد أو الموافقة

---

* Tedeschi, J.T. , Lindskold, S. and Rosenfeld, P. Introduction to Social Psychology. N-Y: West Publishing Com., 1985.

الممنوحة للقائد • ومن الواضح أن الانتخابات لاتعد مقياسا لدرجة الموافقة للقائد الاستبدادى Autocratic Leader الأأننا لايجب أن نفترض أن القادة الاستبداديون يتلقون درجة موافقة أقل من تلك الدرجة الممنوحة للقادة الديمقراطيون Democratic Leaders وكدليل على ذلك ، نذكر أن لينين وماوتسى تونج ـ كنموذجين للقيادة الاستبدادية في العصر الحديث ـ وصلا الى مرتبة الألوهية بين شعوبهم • ومع ذلك ، أثبتت دراسة هولاندر وجوليان Hollander and Julian عام ١٩٧٠ أن أعضاء الجماعة يكون لهم مطالب كثيرة لدى القائد المنتخب ويتوقعون نجاحها بدرجة كبيرة في قيادته مقارنة بما يكون في حالة الشخص الذى يعين فى مركز القائد • وسواء أكان القائد منتخبا أو معينا فان درجة الموافقة الممنوحة له تعتمد على ثلاثة سمات فيه ، هى :

الجدارة والمقدرة Competence والنجاح والتصميم على تنفيذ اهتمامات الجماعة •

وتشير المعيارية الى نطاق القائد وحدود تصرفاته ، والتى يعتبرها أعضاء الجماعة فى اطار الشرعية • وتتحدد هذه المعيارية فى ضوء ثلاثة عوامل هى :

مدى الانشطة التى تعطى القائد السلطة ليحكم، العدالة فى تقدير المكافأة أو العقاب لأعضاء الجماعة ، ومدى موافقة الجماعة على هذه القواعد •

فمدى ومجال سلوك القائد ، يكون دائما محدود بدرجة معينةلايستطيع أن يتخطاها ، فالقائد ليس فوق القانون ، بل ينتظر منه كأى مواطن آخر أن يطبقه ويطيعه • والعدالة التى يمارس بها القائد الحق فى مكافأة ومعاقبة أعضاء الجماعة

ترتبط مباشرة بعامل الموافقة . ففى بعض الجماعات عندما لاتتوافر العدالة فـــى توزيع السلطة ، فسوف يثبت القائد اختياريا أولئك الاتباع الذى يختارهم والذيـــن تكون موافقتهم ضرورية له كى يحافظ على مركزه وعلى زيادة سلطته . واذا كانـــت الموافقة على تأييد القواعد منخفضة فسوف تنخفض بالتالى الطاعة للسلطة وســـوف يكون هناك مقاومة من جانب الجماعة لمحاولات فرض القائد للاوامر .

وتبعا لهذه النظرية فى القيادة ، فان التأييد القوى للقائد يمده بالحماية المطلوبة والتى تسمح له بالحيد عن معايير الجماعة . والمبدأ الذى بنى عليه ذلك هو أنـــه :

كلما كان التأييد الممنوح للقائد قويا ، زاد الاغراء لديه لتخطى المعيارية .

نظرية المسار والهدف Path - Goal Theory

تعتبر نظرية المسار والهدف محاولة للربط بين السلوك القيادى ودافعية ومشاعر المرءوسين ، حيث تقرر هذه النظرية أن فعالية القائد تتوقف على الأثر الذى يحدثه سلوكه ونمط قيادته على دافعية المرءوسين للأداء وعلى رضاهم واتجاهاتهم النفسية . وترتبط هذه النظرية باسم روبرت هاوس House الذى بدأها عام ١٩٧١ ثـــم طورها مع زميله تيرانس ميتشيل عام ١٩٧٤(House and Mitchell, 1974).

وتقترح هذه النظرية أن تأثير السلوك القيادى ومدى فعاليته يتحدد بمدى قدره القائد على التأثير على مدركات المرءوسين المرتبطة بالاشباعات والمنافع ســـواء أكانت كامنة فى الاداء نفسه أم كانت خارجية ، كذلك المرتبطة بالتوقعات ذات الصلة بهذه المنافع والتى تمثل المسارات المؤدية اليها .

ولتفسير أثر السلوك القيادى على دافعية أداء المرءوسين ورضاهم واتجاهاتهم النفسية ومشاعرهم ، فان هذه النظرية تستخدم أربعة أنماط من السلوك القيادى ٠

والنمط القيادى الأول : ويسمى بالقيادة الموجهة Directive Leadership وفى هذا النمط يقوم القائد بتحديد ماهو متوقع من المرءوسين أن يقوموا به ، ثم يقوم بارشادهم وتوجيههم فيما ينبغى عليهم عمله ، ومايبنغى على أفراد المجموعة اتباعة من قواعد وضوابط ، ويتم ذلك دون اعطائهم فرصة المشاركة فى الرأى ٠

النمط القيادى الثانى : ويسمى بالقيادة المؤيدة Supportive Leadership وهو نمط انسانى من العلاقات ، حيث يهتم القائد بعلاقات الود مع المرءوسين كما يهتم بحاجاتهم ومشاعرهم ومعاملاتهم كزملاء وليس كتابعين أو أقل منه فى المكانة ٠

النمط القيادى الثالث : ويسمى القيادة بالمشاركة Participative Leaders-hip.
ويتسم القائد فى هذا النمط بأخذ آراء المرءوسين واقتراحاتهم قبل أن يقوم بصنع القرار ٠

النمط القيادى الرابع : ويسمى بالقيادة المهتمة بانجاز المهام ٠ Achieve-ment - Oriented Leadership ويتميز ذلك النوع من القيادة بأنه يحدد أهداف طموحية لمرءوسيه ويتوقع منهم بذل قصارى جهدهم وأن يظهروا أفضل مستويات للاداء ، ويسعى للحصول على هذا المستوى بصفة مستمرة كما أن هذا القائد يظهر لمرءوسيه ثقة عالية فى قدراتهم وفى امكانية تحملهم

للمسئولية الملقاة عليهم وتحمل أعبائها ٠

وفيما يتعلق بتلك الانماط القيادية ، تقترح هذه النظرية أن القائد الواحد يمكن أن يكون له أكثر من نمط قيادى حسب طبيعة الموقف الذى يوجد فيه ومتغيراته (خصائص المرءوسين وخصائص بيئة عملهم) ٠

ومن المهام الاستراتيجية التى تساعد القائد على تحقيق افتراضات تلك النظرية أن يقوم القائد بالاتى :٠

- التعرف على حاجات المرءوسين ، ومحاولة أثارة تلك الحاجات التى يستطيع أن يسيطر على وسائل اشباعها ٠
- زيادة العائد على المرءوسين نتيجة تحقيق أهداف العمل ٠
- تيسير سبل ومسارات تلك العوائد والتى يمكن للمرءوس الحصول عليها من خلال توجيهات القائد ٠
- ازالة العقبات أمام المرءوسين فى تحقيق تلك العوائد والتى تحبط مشاعرهم ٠
- زيادة فرص الاشباع والرضا للمرءوسين المتوقفة على الاداء الفعال والمرتبط بتوجيهات القائد وارشاداته ٠

طرق التعرف على القائد

تعتبر القيادة ظاهرة اجتماعية تتميز عن غيرها من الظواهر الاجتماعية الاخـرى وهناك من الوسائل التى يمكن عن طريقها تقدير أو قياس تمايز الأفراد بعضهم عـن بعض في المواقف الزعامية المختلفة ، وأنه من خلال هذه الطرق يمكن أن نتعرف على القائد.ومن هذه الطرق :

١ ـ طريقة الملاحظة :

تعتبر الملاحظة من أكثر الطرق شيوعا فى العلوم المختلفة · والملاحظة فى علم النفس الاجتماعى تعتبر موردا خصبا للحصول على معلومات وبيانات حقيقية وواقعية تتصل بسلوك الانسان ·

وتعتبر الملاحظة العلمية المنظمة مع تسجيل التفاعل الانسانى ثم تحليـلـه وتفسيره ، من أفضل الطرق فى قياس وتقدير ظاهرة القيادة كظاهرة اجتماعية ·

والملاحظة فى أبسط تعريف لها هى المشاهدة المقصودة التى تعتمد على عـدة افتراضات سابقة ، ويمكن أن يقوم بها الفرد فى أى موقف من المواقف ليجمع فـى تسجيل شامل دقائق ذلك الموقف ومكوناته · ولذلك تعتمد الملاحظة على الدقـة والكفاءة والاستمرارية والانتظام فى متابعة وقائع عينات السلوك فى مواقف مختلفة ومتباينة لايحدث فيها التزيف ·

وحتى تكون الملاحظة فعالة وتحقق أهدافها يجب أن تتوافر فيها مجموعة من الشروط(*) تجعل منها أداة جيدة للتعرف على القائد من خلال بيانات ومعلومات دقيقة ٠

٢ ـ طريقة الاختبارات الخاصة أو التعريف الدقيق للقيادة :

يمكن أن نعتبر هذه الطريقة في قياس ظاهرة القيادة نوعا من ايجاد العلاقة بين مكونات هذه الظاهرة كما يتصورها الباحث أو كما يراها من خلال التعريف الدقيق الذي وضعه لها ٠ اذ أن هذه الطريقة تقوم على افتراض أن القيادة دالة للتفاعل بين عدة عناصر شخصية وموقفية ٠

وفي ضوء هذه الطريقة يتم تعريف القيادة عن طريق التأثير الفعال للقائد على أعضاء الجماعة ٠ فالقائد هو الشخص صاحب أكبر تأثير على الاخرين وعلى الأقل على أعضاء الجماعة ٠

وعلى هذا الأساس يقوم الباحث بقياس عدة سمات وخصائص وعوامل مثل : المبادأة في كل نشاط،تقديم الارشاد والتوجيه ، حل مشاكل الأعضاء ، الذكاء ، المرونة، الحساسية للمشكلات ، رفع مستوى طموح الأعضاء والسعي نحو تحقيق رفاهية الجماعة٠ وعلى أساس هذه السمات يقرر أي أفراد الجماعة يستطيع أن يتولى موقع القيادة فيها بناء على تعريف دقيق سابق يلتزم به ٠

وعلى الرغم من صحة وسلامة الاطار النظري الذي بنيت عليه هذه الطريقة ، الا أنه لايمكن قياس القيادة كظاهرة عملية بمجرد افتراض نظري لايمكن اخراجه الى

* يمكن الرجوع الى الفصل الخاص بأدوات جمع البيانات ٠

التطبيق العملى ، ذلك لأن الظاهرة تقاس أساسا بالمشاهدة والتجريب • وبناء على هذا يفضل أن تكون هذه الطريقة مكملة لاساليب أخرى كالملاحظة والانتخاب كطرق لاكتشاف القادة.وتكون وظيفة الطريقة الحالية هى مقارنة القادة وغيرهم بالنسبة لهذه السمات والعوامل الشخصية والموقفية •

٣ ـ طريقة السئوال عن من هو القائد :

وتتلخص هذه الطريقة فى سئوال أعضاء الجماعة عن من هو قائدهم ؟ • وفى حالة عندما يشير الجميع الى شخص معين من أعضاء الجماعة ، لاتوجد مشكلة فى تحديد القائد، ويصبح ذلك التحديد هو أحسن تعريف للقائد • وعندما تتعدد الشخصيات التى يشير اليها أعضاء الجماعة كقواد ، هنا تظهر مشكلة تحديد من هو القائد من بين هؤلاء ، وقد يوحى هذا بوجود جماعات فرعية داخل الجماعة الكبيرة •

وعموما هذه الطريقة تجنبنا البحث عن تعريفات فنية للقيادة ، حيث قد يوجد عليها اعتراضات من جانب باحثين آخرين أو من جانب أعضاء الجماعة •

٤ ـ طريقة الانتخاب أو الاختيار : Selection

وتعتبر هذه الطريقة من الطرق الشائعة والسهلة الاستخدام فى التعرف على القادة واكتشافهم فى أى جماعة من الجماعات وهناك اسلوبان لممارسة هذه الطريقة •

الاولى : وتستخدم فيه للتأكد من نتائج سابقة فى اكتشاف القادة ، فعلى سبيل المثال حينما يتوسم المعلم أو المشرف الاجتماعى فى عدد من الافراد القدرة على قيادة الجماعة • فيمكنه فى هذه الحالة طرح هذه الاسماء على أعضاء الجماعة وفى مقابل كل اسم يذكر أنواع الانشطة التى يمكن

أن يقوم بها كل منهم • وفى النهاية تتم مقارنتهم بناء على عـــدد الاصوات التى يحصل عليها كل فرد • هذا ويمكن الاعتماد على هـذه الطريقة فى الحكم على دقة المعلم أو المشرف فى الاختيار واكتشاف القادة •

الثانية : وفيها يكلف أعضاء الجماعة باختيار فرد من بينهم يمكـــن أن يمثلهم ويتكلم باسمهم بخصوص مشكلة معينة ثم بعد ذلك يتـــم التعرف على القادة من خلال عدد الاصوات التى يحصل عليها كل فرد•

وتعتبر هذه الطريقة صورة مبسطة للاختيار السوسيومترى ، وفى حالة استخدام هذه الطريقة لاكتشاف القادة يجب أن يؤخذ فى الاعتبار الخطوات التالية :•

١ ـ يتم تحديد الانشطة المختلفة التى تمارسها الجماعة فى حياتها اليومية •

٢ ـ يطلب الى أعضاء الجماعة ترتيب هذه الانشطة حسب اهميتها فى حياة الجماعة وليس حسب أهميتها الخاصة لهم •

٣ ـ تحول رتبة كل نوع من الانشطة الى درجة معيارية ، بحيث تعطى أعلى درجـــة للنشاط ذى المرتبة الأولى •

٤ ـ فى حالة زيادة عدد الانشطة عن عشرة نشاطات مختلفة ، يتم اختيار الخمســة الاولى على الاقل (أو عشرة على الاكثر) لتمثل الاختيار السوسيومترى ، ويجب أن يتضمن هذا الاختيار عددا من المواقف يناظر الانشطة المختلفة •

٥ ـ يتم تطبيق الاختيار السوسيومترى على أعضاء الجماعة ، ثم تحسب الدرجـــة

السوسيومترية لكل فرد بالنسبة لكل موقف سوسيومترى من مواقف الاختيار ، وذلك كالاتـــى : ٠

أ - نحدد الحد الأقصى للاختيارات في السئوال ٠ ثم نعطى الاختيار الاول درجة الحد الاقصى ، والاختيار الثانى الدرجة التالية ٠٠٠٠٠٠٠ وهكذا ٠

ب - نضرب عدد الاختيارات من النوع الأول فى الدرجة المقابلة لها (درجـــة الحد الاقصى) ، ٠٠٠٠٠٠٠٠٠ وهكذا مع الاختيارات من كل نوع ٠

جـ - الدرجة السوسيومترية للفرد على السئوال هى مجموع الدرجات فى الفقرة "ب" ٠

وتعتبر الدرجة السوسيومترية للفرد على مواقف الاختيار هى متوسط درجاتـــه فى كل المواقف المتضمنة فى الاختبار ٠

الدرجة السوسيومترية للفرد = المجموع العام للدرجات السوسيومترية فى كل المواقف / عدد المواقف

ولاشك أن هذه الدرجة تعبر عن مكانه الفرد الاجتماعية بوجه عام كما تعبر عـــن مدى اشتراكه فى نشاطات الجماعة ٠

٦ - تحسب درجة الانتخابات Selection Score

بأن نضرب الدرجة المعيارية لكل نشاط (موقف سوسيومترى) فى الدرجـــــة السوسيومترية الحاصل عليها الفرد فى الموقف السوسيومترى ٠

٧ - **تحسب الدرجة العامة للانتخاب** General S. S.

من مجموع درجات الانتخاب فى المواقف السوسيومترية المختلفة ، وتكـــــــون

المفاضلـة بين الاعضاء على أساس هذه الدرجة ٠

أشكال القيادة

يختلف القادة فيما بينهم اختلافا بينا على كثير من الابعاد ، ولكن الدراسات الاحصائية والتجريبية أوضحت أن أبعادا معينة دون غيرها تلعب دورا شديد الاهمية كما أوضحت أن أساليب معينة من سلوك القائد تؤدى الى نتائج أفضل بالمقارنة مع الاساليب الاخرى ٠

وتختلف أساليب القيادة بين القادة ، ويرجع هذا الاختلاف فى بعض الاحيان الى العوامل الشخصية ، فالتسلطيون يتجهون - على سبيل المثال - للقيادة الاتوقراطية وفى أحيان أخرى ترجع الى الخبرة السابقة ، فقد يتأثر القادة الحاليون بقيادة القائد من قبل والديه وأساتذته ورؤسائه ٠٠٠٠٠الخ ٠٠٠ حيث يتجهون الى محاكاة أساليبهم ولذا يمكن القول بأن الاسلوب القيادى للفرد يعكس الاطار الحضارى الذى ينمو فيه كما يعكس خبراته التنظيمية السابقة ٠

وتتعدد أشكال القيادة بحسب أنواع الجماعات وطريقة الاختيار أو التعيين واسلوب القيادة ، ومن هذه الاشكال نجد القيادة الادارية والقيادة العسكرية والقيادة بالمشاركة أو مايسمونه بالقيادة الجماعية ولاهمية النوع الاخير ولشيوعة ولامكانية تطبيقة فى كل مجالات وميادين العمل ومع كل أنواع الجماعات ، لكل هذا تتناول موضوع القيادة بالمشاركة فى الجزء التالى :

القيادة بالمشاركة :

في كل الحالات التي يصنع فيها القائد أو المدير قرارا ما فانه يواجه أحد اختيارين ، الأول : أن يصنع القرار بنفسه وبمعزل عن الآخرين ، والثاني : أن يشرك معه أفرادا آخرين من الجماعة بدرجة أو بأخرى في عملية صنع واتخاذ القرار .

وهناك درجات متفاوته من المشاركة يمكن للقائد أو المدير أن يتيحها لمرءوسية ، وتتأثر هذه الدرجات بالاسلوب أو الطريقة التي يستخدمها القائد أو المدير في صياغة قراراته. وقد قام تاننبوم وشميدت Tannenbaum and Schmidt عام ١٩٥٨ بتحليل المستويات أو الدرجات المختلفة للمشاركة التي يتيحها القائد أو المدير للمرءوسين في صنع واتخاذ القرار . وتتفاوت هذه المستويات فيما تتيحه للقائد أو المدير من سلطات ، وماتوفره للمرءوسين من حريات حينما يواجهون موقفا محيرا ، وهذه الدرجات يوضحها تاننبوم وشمدت (Tannenbaum & Schmidt, 1958, 95-101)[*] في المستويات السبعة الاتية : .

عن :

Kaplan-Sanoff, M.& Yablans-Magid, R. Exploring Early Childhood-Readings in Theory and Practice. New York: Macmillan Publishing Co., Inc., 1981, 350-361.

١ - تكوين الرئيس للقرار ، ثم تبليغه لمرءوسية ، أى اعلانه عليهم •

٢ - تكوين الرئيس للقرار ، ثم شرحه لمبررات اتخاذ القرار كمحاولة للحصول على تأبيد المرءوسين له •

٣ - تكوين الرئيس للقرار ، ثم دعوته لاجراء حوار حوله لازالة مخاوفهم والتأكد من استيعابهم للقرار •

٤ - تكوين الرئيس لقرار مبدئي ، مع ترك المجال مفتوحا لامكانية تغيره وتعديله •

٥ - عرض الرئيس للمشكلة ، ثم يدعو المرءوسين للتقدم بمقترحات وحلول ، ثم يتخذ هو القرار بعد ذلك •

٦ - تحديد الرئيس للمشكلة والقيود على حلها ، وتفويض الأمر للمرءوسين للوصول الى القرار من خلال مشاركتهم معه •

٧ - تفويض الأمر للمرءوسين لتشخيص المشكلة والوصول الى قرار (أى العمل فى اطار المحددات التى تضعها الرئاسات) ، فالرئيس هنا يمثل أحد أعضاء الجماعة يلتزم بالقرار الذى يصلون اليه •

ويمكن ايضاح درجات المشاركة السبعة فى الشكل البيانى (٤) •

القيادة المتمركزة في المرءوسين

Subordinate-Centered Leadership

القيادة المتمركزة في الرئيس

Boss-Centered Leadership

Use of Authority by the Manager

الاهتمام هنا على مايهتم به الرئيس وعلى نظرتة للاشياء وشعوره تجاهها " نطاق سلطة الرئيس "

" نطاق الحرية المتاحة للمرءوسين"

الاهتمام هنا على ما يهتم به المرءوسين ونظرتهم للاشياء وشعورهم تجاهها

Area of Freedom for Subordinates

شكل بيانى (٤)

متصل سلوك القيادة

ويرى البعض أن اشراك المرءوسين فى صنع واتخاذ القرارات يرفع من مستوى رضاهم ويزيد من دافعيتهم للاداء ٠ ويرى آخرين أن للمشاركة مساوىء وعيوب و أن هناك ظروفا وحدودا لاستخدامها ، ويمكن توضيح ذلك فى الآتى :

الاثار الايجابية للمشاركة :٠

يرى مؤيدى نظرية القيادة بالمشاركة ، أن ذلك النوع من القيادة يؤدى الى رفع مستوى رضا المرءوسين وزيادة دافعيتهم للآداء ٠ وذلك لأن القيادة بالمشاركة تعمل على تحقيق الآتى (Yukl, 1981) :-

- أن القيادة بالمشاركة تحقق فهم المرءوسين للقرار وقبولهم له ، ومن ثم فهي تزيل مخاوفهم ، وبالتالي تضعف المقاومات التي يحتمل أن تصدر عنهم ازاء هذا القرار ٠

- أن القيادة بالمشاركة تؤدي الى زيادة الالتزام من جانب المرءوسين بتنفيذ القرار وليس هذا فحسب ، بل تعمل أيضا على زيادة حماسهم له ٠

- أن القيادة بالمشاركة تحقق استيعاب المرءوسين لأهداف القرار وفهمهم لطريقة وأسلوب تنفيذه ، ومن ثم فهي تيسر التنفيذ الفعال للقرار والتطبيق الحقيقي المراد له ٠

- أن القيادة بالمشاركة تؤدي الى تعرف المرءوسين على الحوافز الايجابية والسلبية المقترنة بالأداء الفعال ٠

- أن القيادة بالمشاركة تتيح فرص اشباع الحاجات العليا لدى المرءوسين ، والتي تتمثل في حاجات الاستقلال والانجاز والاحساس بالذاتية ٠ وبذلك يصبح العمل أكثر اثارة واشباعا ٠

- أن القيادة بالمشاركة عندما تتم باسلوب مشروع ، فان ذلك يتيح للجماعة فرصة ممارسة الضغوط على أفرادها حتى يتحقق القبول والاذعان للقرار واضعاف المقاومة له ٠

- أن القيادة بالمشاركة تساعد على تقوية وتنمية روح الفريق بين الأفراد والمرءوسين ٠

- أن القيادة بالمشاركة تمكن الرئيس من اتمام عمليات التفاوض بينه وبين المرءوسين ٠

- أن القيادة بالمشاركة تسهم فى زيادة كفاءة القرار ، خصوصا عندما يملك المرءوسين من الخبرة والدراية والمعلومات بواقع الممارسة ما قد لايكون متاحا للرئيس ٠

الاثار السلبية للمشاركة :-

يرى معارضو نظرية القيادة بالمشاركة ، أن ذلك النوع من القيادة له بعض الآثار السلبية تترتب على مشاركة المرءوسين فى صنع واتخاذ القرارات ، ويرون أن هناك حدودا لفعالية اشراك المرءوسين فى صنع واتخاذ القرارات ، بما يستدعى الحذر عند تطبيقها ، وتتمثل الآثار السلبية فى الآتى (Yukl, 1981) :-

- إن اسلوب القيادة بالمشاركة لا يصلح فى حالة الطوارىء والأزمات والمواقف التى تتطلب قرارات سريعة ٠ ذلك لأن القرارات التى تتخذ عن طريق المشاركة تستغرق وقتا أطول مقارنة بالقرارات التى تتخذ بطريقة فردية عن طريق القائد ٠

- إن القيادة بالمشاركة تؤدى الى زيادة طموحات المرءوسين واتساع توقعاتهم الى المشاركة فى مجالات أخرى قد لاتتناسب طبيعتها اشراكهم فيها ٠ وبذا يجد القائد نفسه فى صراع اذا ماحاول ايقاف طموحاتهم للمشاركة فى مختلف القرارات أو اذا ماحاول الحد من مشاركتهم فى بعض المواقف ٠

- إن القيادة بالمشاركة قد تؤدى الى تكوين انطباع لدى المرءوسين بأن الرئيس

يعمد لاشراكهم نتيجة قلة خبرته ، وضعف مبادأته ، وضعف ثقته في قراراته واذا ماتكون ذلك الانطباع فان قدرة الرئيس على التأثير تضعف وتتقلص ٠

- إن القيادة بالمشاركة قد تؤدى الى انخفاض كفاءة القرارات التى تتخذ عن طريقها خاصة اذا لم تتوفر لدى المرءوسين الخبرة والمهارة الكافية ، أو اذا لم يتوفر لديهم الاهتمام الكافى ، أو اذا كانت أهدافهم متعارضة مع أهداف الجماعة ٠

- إن القيادة بالمشاركة تؤدى الى تمايع وشيوع المسئولية ، كما تؤدى الى صعوبة تحديد من يستحق الثناء ومن يستحق اللوم ، لأن القرار فى هذه الحالة يكون حصيلة لمشاركة أكثر من فرد ، بالاضافة الى أن نصيب كل فرد فى هذه المشاركة يكون غير محدد ، وبالتالى يصعب تحديد نصيبه من الثواب أو العقاب ٠

- إن القيادة بالمشاركة يتوقف نجاحها على مهارة الرئيس فى ادارة الاجتماعات التى تعقد بغرض تشخيص المشكلة واقتراح الحلول والحلول البديلة وتقييم هذه الحلول ٠ كما أنه فى الحالات التى لايملك فيها الرئيس القدرة والمهارة على ادارة هذه الاجتماعات فان النتائج التى يتم الوصول اليها بالمشاركة قد تكون أسوأ من تلك القرارات التى يتم الوصول اليها باسلوب القرار الفردى ٠

ويرجع التناقض والتضارب فى وجهات النظر وفى نتائج البحوث حول فعالية القيادة بالمشاركة الى أن هناك شروطا وظروفا معينة هى التى تحدد درجة وطريقة المشاركة المناسبين ٠ والشروط المحددة لفعالية المشاركة تتلخص فى الآتى (Yukl, 1981) :-

- أن تكون للقائد سلطات وصلاحيات فى مجالات هامة متعددة •

- يجب على القائد ألا يتخذ قرارا بهذا الاسلوب تحت ضغط السرعة وضيق الوقت •

- أن يستخدم هذا الاسلوب مع المرءوسين حين تتوافر لديهم الخبرة والمعرفة والدراية اللازمة والمرتبطة بالقرار •

- أن تكون لدى المرءوسين الرغبة والحماس للمشاركة فى اتخاذ القرار •

- أن يكون لدى القائد ثقة فى جدوى مشاركة المرءوسين وفى قدراتهم ودوافعهم •

- أن تكون لدى القائد القدرة والمهارة فى استخدام أساليب المشاركة حيث بدونها لاتوجد توقعات ايجابية لاجتماعات المشاركة •

أنواع القيادة ووسائل تأثيرها

تعتبر عملية القيادة من الحقائق الواضحة والمشتركة فى كل الجماعات الانسانية ودون الانسانية • وقد يكون من الضرورى أن تجد الجماعة قائدا لها كى تمـــــارس وظيفتها كجماعة متميزة عن غيرها من الجماعات •

وتتميز الجماعة أيا كان حجمها ، وأيا كان مكان تواجدها ، وأيا كان عمـــــر أفرادها أو جنسهم بأحد الانواع الآتية من القادة :•

١ ـ قائد بالتعيين ، وهو قائد غير شرعى • ويمكنه أن يستمد شرعية Legit-imacy كقائد للجماعة من خلال اثبات مكانته بين أعضاء الجماعة عن طريق قدراته ومواهبة أو عن طريق الدرجة العالية من التأييد التى يمنحها له أعضاء الجماعة أو بأى طريق آخر •

٢ ـ قائد بالاختيار (الانتخاب) Selection Leader ويتم اختيـــــاره بواسطة أعضاء الجماعة وعادة تشعر الجماعة بأن ذلك الفرد عضو منهم ،أى أنه جزء من الجماعة • ولاشك أن هذا القائد يملك درجة عالية من التأثير علـــى أعضاء الجماعة مقارنة بالقائد المعين •

٣ ـ القائد الاجتماعى Social Leader وعادة يستمر ذلك النوع من القيادة باستمرارية الجماعة ، ويكون موافقا عليه من جانبها ، وهو يعمـــل

دائما وجاهدا على رفاهية أعضائها • ويستمد شرعيته من مكانته الاجتماعية •

٤ - القائد الموقفى Situational Leader ومثل ذلك القائد تنتهى قيادته بانتهاء الموقف ، أى بانتهاء العمل الذى حددته الجماعة فى ذلك الموقف ويمتاز القائد الموقفى بقدرة وموهبة عالية فيما يتعلق بالعمل المراد انجازه فى الموقف • وقد تكون للقائد الموقفى قوة تأثير أكبر من القائد الاجتماعى ولكن هذه القوة التأثيرية تنتهى بانتهاء تنفيذ العمل الممتد فى الموقف هذا ويمكن للقائد الموقفى أن يصبح قائدا اجتماعيا ، اذا توافرت لدية عوامل أخرى ترتبط بالقائد الاجتماعى ، بالاضافة الى توافر القدرة والموهبة المرتبطة بميدان العمل •

مما سبق يتضح أن كل قائد يستمد سلطته وشرعيته وامكنية تأثيرة على الآخرين من مصادر معينة ترتبط ببعض العوامل والظروف الخاصة بظاهرة القيادة• وهناك أدوات ووسائل عديدة يمكن لمن يشغل موقعا قياديا أن يستخدمها للتأثير على المرءوسين من أفراد الجماعة• وفيما يلى نعرض لهذه الأدوات والوسائل(Yukl, 1981) :-

١ - شرعية المطلب :

تعتبر شرعية المطلب أحد وسائل التأثير الشائعة الاستخدام فى المؤسسات والمنظمات والهيئات والجماعات بمختلف أنواعها • وتستند مشروعيه طلب الاذعان الذى يصدر من الفرد الذى يمارس دورا قياديا على السلطة الرسمية أو التنظيمية التى يملكها هذا الفرد ، أو على كونه مخولا أو موكلا من قبل فرد آخر يملك سلطة رسمية • وقد تستند هذه المشروعية الى قواعد وأعراف اجتماعية

مثل تلك التى تعطى للاكبر سنا أو للاكبر فى الوظيفة (الأقدام فى الوظيفة) أن يطلب الى الاصغر سنا أو الاحدث توظفا أن يذعنوا له •

٢ - إذعان المنفعة :

وهو يتضمن التأثير على التابعين أو المرءوسين باستخدام وسائل الترغيب التى تجعل التابعين أو المرءوسين يذعنون للقائد نتيجة مايعود عليهم من منافع وعوائد نتيجة ذلك الاذعان• ويتوقف اذعان المرءوسين على مدى جاذبية هذه العوائد ، ومدى كون القائد مصدرا وحيدا للحصول عليها ، ومدى مطابقة السلوك المطلوب آدائه مع قيم ومعتقدات المرءوسين •

٣ - إذعان القوة والرهبة :

ويمكن للقائد أن يحصل على إذعان التابعين باستخدام العقاب أو التهديد باستخدامه واذعان التابعين هنا يكون رهبة وخوفا مما يترتب على عدم الاذعان والرهبة والخوف هما اللذان يدفعان المرءوسين الى الاذعان تجنبا للعواقب السيئة. ويتوقف نجاح هذا الاسلوب على قوة آدوات القهر والعقاب وعلى مدى الاستفزاز الذى يصيب المرءوسين نتيجة استخدام هذا الاسلوب ، وعلى مدى اتفاق الاسلوب المستخدم فى العقاب مع قيم ومعتقدات المرءوسين • ويجب أن ننوه هنا الى أن اعتماد القائد على هذا الاسلوب اعتمادا كليا قد يعطية فرصة للاستقرار ولكنه لايضمن له استمرارية ذلك الاستقرار فالقهر يولد المقاومة والتمرد والانفجار حين تتوافر الفرصة •

٤ - الاستمالة القائمة على التوجيه والارشاد :

فيمكن للقائد أن يحقق اذعان المرءوسين له عن طريق استيمالتهم واقناعهم بأن السلوك المطلوب آدائه يمثل أفضل الطرق لاشباع حاجاتهم ولتحقيق طموحاتهم. ويتوقف نجاح هذا الاسلوب على مدى قدرة القائد على تفهم حاجات وطموحات المرءوسين ، وعلى مدى قدرته على الاستمالة والاقناع المبنى على الأدلة والحقائق والبراهين .

٥ - الاذعان القائم على الخبرة :

ويمكن لفرد معين أن يمارس تأثيرا قياديا على افراد آخرين استنادا الى الخبرة المتميزة التى يتمتع بها ذلك الفرد ، والتى قد تتمثل فى تعليمه ، أو تخصصة ، أو ممارسته ، أو مهنته ، فالثقة التى يوليها هؤلاء الآخرين للفرد هى التى تدفعهم للاذعان له دون أن تكون هناك حاجة لاقناعهم واستمالتهم . فعلى سبيل المثال ثقة المريض فى طبيبه هى التى تدفعه للاذعان لتوجيهاته وتقبل نصائحة ، هذا بالاضافة الى حاجة المريض للطبيب والمنفعة التى تعود عليه من الاذعان .

٦ - اشعال الحماس والهابه :

ويستطيع القائد أن يحصل على اذعان المرءوسين باستخدام هذا الاسلوب عن طريق الاستناد الى القيم والمثاليات التى يعتنقها هؤلاء المرءوسين . فقد يطلب القائد الى مرءوسيه أن يتقنوا أعمالهم وأن يخلصوا فى ممارستهم استنادا الى شرف المهنة أو الى القيم الدينية التى تحض على الاتقان والاخلاص .

٧ ـ تنمية أو تغيير القيم والمعتقدات :

ان استخدام اسلوب الهاب الحماس واشعاله يعتمد على افتراض وجود هذه القيم والمعتقدات ورسوخها فى وجدان وذهن التابع ٠ ومن ثم فانه عندما لاتكون هذه القيم والمعتقدات راسخة لدى المرءوسين ، فان القائد قد يلجأ الى تنميتها وتقويتها حتى يمكنه بعد ذلك أن يستخدمها كأساس للحصول على الاذعان ٠ وقد تلجأ بعض الجماعات الى تحقيق تلك التنمية وذلك التغيير فى القيم والمعتقدات عن طريق تلك العملية التى يطلق عليها "غسيل المخ " Brainwashing وتعتبر هذه الطريقة فى تنمية وتغيير القيم طريقة لا أخلاقية ، لأنها تلغى ارادة الفرد واختياراته ، وتذيبه فى كيان الجماعة من خلال سلبة لارادته فى الحكم والتقدير والمفاضلة ، أى أنها تلغى صفاته الانسانية ٠

٨ ـ تطويع القائد للمعلومات :

ويمكن للقائد أن يؤثر على مفاهيم ومشاعر ومدركات التابعين من خلال سيطرته على المعلومات التى تتاح لهؤلاء التابعين ٠ والتأثير الذى يتحقق للقائد نتيجة لتطويع المعلومات ، لايمكن أن يتم الا اذا تم عزل الفرد محل التأثير عن كافة المصادر البديلة التى يمكن أن يحصل منها على نفس المعلومات ٠

٩ ـ تطويع القائد لظروف البيئة :

كما يمكن للقائد أن يؤثر على مشاعر وسلوك مرءوسيه ، بطريقة غير مباشرة ، من خلال تطويعهللظروف المادية أو الاجتماعية المحيطة بهؤلاء المرءوسين ٠ مثال ذلك توفير أدوات أو خامات معينة ـ دون أخرى ـ هى المطلوب استخدامها،أو تصميم

مكان العمل بما يقيد من امكانية القيام بانشطة معينة ويمكن من القيام بانشطة أخرى .

١٠ - الاعجاب والانتماء :

فقد يعتمد القائد فى التأثير على مرءوسيه على اعجابهم به وانتمائهم له فيجعلهم يحاكونه فى السلوك الذى يسعى لتنميته لديهم . اذ يمكن للقائد أن يستثمر اعجاب المرءوسين به وولائهم له فى أن ينمى لديهم أنماطا معينة من السلوك والقيم ، من خلال القدوة التى يعطيهم اياها . كما يمكن للقائد أن يستخدم أفرادا معينين كنماذج يشجع بها من يريد التأثير عليهم على أن يقتدوا بهم ويحاكونهم.

١١ - المشاركة فى اتخاذ القرار :

ويمكن للقائد أن يؤثر على سلوك التابعين من خلال اشراكهم فى الاختيارات والقرارات التى يطلب اليهم تنفيذها . فالمشاركة الحقيقية تنمى لدى المرءوسين الشعور بالانتماء للقرار والحرص على الالتزام به والتفانى فى تنفيذه . وتتوقف درجة التأثير الايحائى المتحقق لدى المرءوسين على درجة المشاركة المتاحة لهم ، وعلى مدى اتساق القرار المتخذ باسلوب المشاركة مع تفضيلات وأهداف الفرد المرءوس . وتتضح أهمية هذا الاسلوب فى التأثير على المرءوسين من دراسة الآثار الايجابية للقيادة بالمشاركة والسالف ذكرها من قبل .

ومن الملاحظ أن أدوات ووسائل التأثير القيادى السابقة بعضها قد يعتمد على مايتيحه المنصب أو الوظيفة أو المكانة من سلطات وصلاحيات . والبعض الآخر قد يعتمد على مايتمتع به الفرد نفسه من سمات وخصائص ومهارات . وعلى هذا الاساس يمكن القول بأنه يوجد نوعان من أنواع ونفوذ التأثير القيادى الاول منهما يعتمد على نفوذ المنصب ، والثانى يعتمد على النفوذ الشخصى والاجتماعى .

كيفية اختيار الأسلوب القيادى الملائم

يتوقف اختيار الفرد لنمط قيادى معين دون غيره على مجموعة من العوامل ، وهناك ثلاثة عوامل رئيسية يأخذها القائد فى اعتباره عند اختياره للنمط القيادى -العملى والمرغوب - الملائم لجماعة معينة فى موقف معين ، وهذه العوامل يلخصها روبرت تاننبوم و وارن هـ ٠ شميدت (Tannenbaum and Schmidt, 1958) فى الآتى :

١ - قوى أو عوامل خاصة بالقائد Forces in the manager

٢ - قوى أو عوامل خاصة بالمرءوسين Forces in the Subordinates

٣ - قوى أو عوامل خاصة بالموقف أو البيئة Forces in the Situation

وفى الجزء التالى سوف نناقش باختصار العناصر والعوامل التى تقع فى نطاق دور كل عامل من العوامل الثلاثة السابقة ، والتى تؤثر فى اختيار القائد لاسلوب قيادى معين دون غيره من الانماط الاخرى للقيادة ٠

العوامل المرتبطة بالقائد :

إن سلوك القائد أو المدير فى أى لحظة يتأثر الى مدى بعيد بمجموعة كبيرة من العوامل التى تتفاعل داخليا فى شخصيته الذاتية ٠ ويمكن أن ندرك أن كل قائد يدرك مشاكل قيادته بطريقة فريدة خاصة به ، وهو فى ادراكه هذا يعتمد على خليفته ومعارفه وخبراته٠ ومن بين العوامل الداخلية الهامة التى تؤثر عليه نجد

الاتى :

١ - نظام القيم الخاص به His Value System

وهنا يمكن أن تثار مجموعة من التساؤلات مثل : الى أى مدى يشعر القائد أن المرءوسين يجب أن يكون لهم نصيب فى عملية اتخاذ القرارات التى تؤثر عليهم ؟ • أو مامدى اقتناع القائد بأن المرءوس الذى يتحمل مسئولية عمل معين يجب أن يكون له دور فى اتخاذ القرار ؟ • ذلك لأن درجة اقتناعة أو اعتقادة تحدد مكانه على متصل السلوك القيادى السابق الاشارة اليه فى شكل (٤) • كما يتأثر سلوك القائد أيضا بمدى الاهمية التى يعطيها لكفاءة وفاعلية المنظمة أو الجماعة ، والنمو الشخصى للمرءوسين أو لأعضاء الجماعة ، ولتحقيق أهداف المنظمة أو الجماعة •

٢ - ثقته فى مرءوسيه His Confidence in his Subordinated

يختلف القواد فى مدى الثقة التى يولونها للأخرين بصفة عامة ، وبالتالى ينطبق ذلك على مدى ثقتهم فى مرءوسيهم الذين يشرفون على أعمالهم فى فترة معينة وعادة يختبر القائد مرءوسيه من ناحية مدى كفاءتهم ومدى امكانية الاعتماد عليهم فى مواجهة المشاكل ، وأيضا يتساءل القائد عن أكفأ المرءوسين فى مواجهة المشكلة وهو فى كل هذا ، يثق فى قدراته أكثر من ثقته فى قدرات مرءوسية •

٣ - ميوله القيادية الخاصة به His own Leadership inclinations

يختلف القواد فيما بينهم من حيث ميولهم القيادية التى يمتلكونها • فيمكن أن نجد بعض القواد يشعرون براحة أكثر عند تطبيقهم للاساليب المتسلطة ، فهم يحلون المشاكل ويتخذون القرارات ويصدرون الأوامر بطريقة يعتبرونها طبيعية

ومرضية لهم . ونجد بعض آخر يشعرون براحة أكثر عندما يعملون وسط الجماعة كعضو من أعضائها ، حيث يشاركون مرءوسيهم فى تنفيذ الكثير من وظائفهم .

٤ - شعوره بالأمن فى المواقف غير المحددة

His feelings of security in an uncertain situation

فالمدير أو القائد الذى يتنازل عن صلاحياته فى عملية اتخاذ القرارات بالتفويض أو بأى اسلوب آخر يقلل بالتالى معلوماته ولو لمدى معين عن سير العمل وكذلك مدى تأكده من النتائج ونجد أيضا أن بعض القواد يشعرون بحاجة شديدة وبدرجة أكثر من غيرهم الى التأكد من سير العمل والى تركيز كل المعلومات عن الموقف لديهم لأنهم يشعرون بقلق شديد فى المواقف غير المحددة . وهناك من القواد من تزداد حاجتهم للاستقرار والامان فى البيئة التى يعملون فيها .

العوامل المرتبطة بالمرءوسين :

قبل أن يحدد القائد أو المدير النمط القيادى الذى يقود به جماعة معينة من الافراد فانه يجب أن يأخذ فى اعتباره مجموعة العوامل المختلفة التى تؤثر على سلوك مرءوسيه ، فكل مرءوس مثله مثل القائد يتأثر بالعديد من متغيرات الشخصية وليس هذا فحسب ، بل اننا نجد أن لكل مرءوس توقعاته عن الطريقة التى يتعامل بها رئيسه معه . وكلما زاد وعى القائد بهذه العوامل كان أقدر على أن يختار بدقة نمط السلوك الذى يجب أن يسلكه حتى يتيح لمرءوسية فرصة العمل بكفاءة وفاعلية .

وبصفة عامة ، يمكن القول بأن القائد يمكن أن يسمح لمرءوسيه بقدر أكبر من المشاركة فى العمل والتصرف بحرية خاصة ، اذا كان لدى المرءوسين : .

١ - حاجة كبيرة نسبيا الى الاستقلال ، فكما هو معروف ، فالأفراد يختلفون فيما بينهم بدرجة كبيرة فى مقدار التوجيه الذى يرغبون فى الحصول عليه أثناء أداء العمل .

٢ - الاستعداد من جانب المرءوسين لتحمل مسئولية اتخاذ القرارات، فبعض المرءوسين يرى أن اضافة مسئوليات جديدة اليهم هى نوع من المكافأة أو التقدير لقدراتهم ، بينما يرى البعض الآخر أن اضافة مثل هذه المسئوليات يعتبر تهرب من المسئولية من جانب الرؤساء .

٣ - درجة عالية نسبيا من القدرة على تحمل الغموض فى المواقف فقد نجد بعض المرءوسين يفضلون أن تكون الاعمال المسندة اليهم واضحة لهم بصفة قاطعة بينما نجد البعض الآخر يفضل أن تترك له درجة كبيرة من الحرية فى التصرف والتفكير .

٤ - الاهتمام بالمشكلة التى يواجهونها وشعورهم بقيمتها وأهميتها .

٥ - ادارك كاف لأهداف المنظمة أو الجماعة والتوحد مع هذه الاهداف .

٦ - درجة كافية من القدرة والمعرفة والخبرة الخاصة اللازمة للتعامل مع المشكلة .

٧ - توقع المرءوسين مشاركتهم فى عملية صنع واتخاذ القرارات . فاذا كان النمط السائد هو التسلط والانفراد باتخاذ القرارات فان التحول الفجائى الى طلب المشاركة من المرءوسين يقابل عادة بنوع من الشك والريبة - بل وأحيانا الرفض - من جانبهم . وعندما يكون النمط السائد هو المشاركة فان التحول

الفجائى الى الانفراد من جانب الرئيس فى اتخاذ القرارات يقابل بالسخط والتذمر من جانب المرءوسين ٠

ويمكن القول أنه فى غياب العناصر السابقة يلجأ القائد الى سلطته المباشرة ليس هذا فحسب ، بل أن هناك ظروفا تفرض مبدأ التصرف الفردى للقائد ويلاحظ أنه بزيادة درجة ثقة المرءوسين فى رئيسهم ، فان حريته تزداد فى تغيير سلوكه دون تخوف من سوء تأويل سلوكه من جانب المرءوسين ٠

العوامل المرتبطة بالمواقف :

بالاضافة الى مجموعة العوامل التى ارتبطت بالقائد ذاته ، وتلك التى ارتبطت بمرءوسيه فان هناك مجموعة أخرى من العوامل التى ترتبط بالبيئة العامة التى يعمل فى اطارها القائد والتى يكون لها تأثير على سلوكه ٠ ومن بين تلك العوامل المرتبطة بالبيئة نجد : عوامل خاصه بنوع التنظيم أو الجماعة وعوامل خاصه بفاعلية الجماعة وعوامل خاصه بالمشكلة ذاتها ، وعوامل خاصة بالضغوط الزمنية ٠

وفى الجزء التالى سوف نلقى الضوء على كل من هذه العوامل ٠

نوع التنظيم Type of Organization

ان الجماعات أو المنظمات - مثلها مثل الافراد - لها مجموعة خاصة من القيم والتقاليد التى تؤثر بشكل فعال على سلوك الافراد الذين يعملون فى اطارها٠فالقائد أو المدير الجديد فى الجماعة أو المنظمة سرعان مايكتشف أن هناك انماطا سلوكية معينة مقبولة وأخرى غير مقبولة فى البيئة الجديدة التى يعايشها ، وايضا

سرعان ما يتعلم أن انحرافه عن تلك الانماط السلوكية المقبولة سوف يخلق لـــه الكثير من التوترات والمشاكل ٠

وبالاضافة الى ماسبق ، فان مقدار مشاركة المرءوسين بتأثر أيضا بمجموعة من العوامل مثل : حجم الوحدات التنظيمية وتوزيعها الجغرافى ودرجة الامان المطلوبة فى تحقيق أهداف الجماعة أو المنظمة ٠

كفاءة الجماعة وفاعليتها Group Effectiveness

قبل أن يفوض القائد مسئولية لتخاذ القرارات الى جماعة المرءوسين ، فانه عادة يأخذ فى اعتباره مقدار الكفاءة والفاعلية التى يعمل بها المرءوسين فى الجماعـــة كوحدة واحدة مكتملة ٠

ومن بين العوامل التى تقاس بها فاعلية الجماعة وكفاءتها المدة الزمنية التـــى قضتها فى العمل كوحدة متكاملة ٠ فكلما زادت الفترة التى تعمل فيها الجماعـــة معا أمكن لهذه الجماعة تكوين مجموعة من العادات والتقاليد المشجعة على التعاون والتماسك ، ويؤدى هذا الى زيادة فاعلية الجماعة فى مواجهة المشاكل وكذلك كلما اشترك أعضاء الجماعة فى مجموعة من الصفات الشخصية ـ مثل التعليم والخبـــرة والاهتمامات والميول ـ زاد تماسكها ، وبالتالى زادت فاعليتها وقوتها التأثيرية على وظائف الجماعة ٠

المشكلة ذاتها The Problem Itself

فطبيعة المشكلة ذاتها ، يمكن أن تحدد الى درجة كبيرة مقدار المشاركة الواجبة

من جانب المرءوسين والتى يتيحها القائد لهم • واذا كانت المشكلة خارجة عن نطاق امكانات وقدرات المرءوسين ، فان ذلك قد يسبب نوعا من الاحباط لهم اذا ما أوكلت اليهم ، وبذلك تؤدى المشاركة الى نتائج عكسية •

الضغوط الزمنية The Pressure of Time

وتعتبر الضغوط الزمنية أكثر أنواع الضغوط تأثيرا على القائد ، فكلما شعر القائد بأن الحاجة ملحة وسريعة لاتخاذ القرار ، قل اعتماده على الآخرين فى اتخاذ مثل هذا القرار • ولذلك ، يمكن القول بأن الجماعات التى تعيش حالة مستمرة من الأزمات والتنافس الحاد ، تزداد درجة اعتماد القواد فيها على السلطة ، وكلما زادت درجة استقرار الجماعة ، اتجه القائد فيها الى اسلوب المشاركة فى مواجهة المشكلات •

خصائص السلوك القيادى

من خلال فحص التراث المتراكم لبحوث القيادة تبين وجود ملمحين اساسيين يسودان هذا التراث ، الأول : يشير الى تنوع المناحى النظرية فى دراسة ظاهـــــرة القيادة ، والثانى : يشير الى تعارض نتائج الدراسات حول العلاقة بين أبعاد السلوك القيادى ومحكات الفعالية ٠

ويعتبر المنحى السماتى أحد الملامح النظرية فى دراسة ظاهرة القيادة ، حيــث تم التركيز فيه على دراسة السمات المميزة للقادة والسلوك القيادى ٠ وقد توصــــل الباحثون الى أن الصفات التالية ، هى أهم خصائص السلوك القيادى : ٠

- المبادأة والابتكار ٠
- أن يكون مصدرا للتأثير ، فالقائد عليه أن يقود والا يكون مجرد تابع لـــــــرأى الاغلبية ٠
- الاهتمام بالتفاعل الاجتماعى مع جميع الاعضاء ٠
- أن يتسم السلوك القيادى ببناء التلقائية Spontaneity Structure وهو يشير الى قدرة القائد على توضيح مايتوقع كل عضو من أعضاء الجماعــــــة القيام به ، وقدرته على أن يضع طرق الاتصال والعمل فى الجماعة ٠
- القدرة على التمثيل الخارجى للجماعة ٠
- القدرة على ضبط العلاقات العامة الداخلية ٠

- القدرة على تحقيق التماسك الاجتماعى للجماعة٠
- القدرة على التخطيط والتنظيم والتنسيق وتركيز الجهود وتوجيهها نحـــــو تحقيق الاهداف ٠
- المساهمة فى حل المشكلات التى تواجه الجماعة ٠
- أن يكون القائد مصدرا للاعلام داخل الجماعة ، فعن طريقه تصل المعلومات الـــى أعضاء الجماعة وتنتقل منها الى الجماعات الاخرى ٠
- أن يكون متمركزا على العاملين بالجماعة أو شديدى الاهتمام بهم ٠ فيجب أن يهتم بصالح جماعته وأن تكون له بهم علاقات دافئه ٠ وعليه أن لايتحول الى مجرد شخص عادى ، ناسيا موضعة القيادى فى المجموعة ٠ حيث قد أثبتت الدراســات أن فعالية الجماعة تزداد اذا استطاع القائد أن يبقى نفسه على مسافة اجتماعية معينة من الجماعة ٠
- التقبل والاعتراف المتبادل بين القائد والمرءوسين ، وأن يظهر ذلك فى ســلوك القائد ٠
- أن يتسم سلوك القائد بالانتاج وتركيز الاهتمام فى القيادة على القيام بدوره فيها واعطاء العمل كل امكاناته ٠
- أن يتسم القائد بالتوافق النفسى والاجتماعى ، والثبات والرزانة ، وعدم التأثـــر بالنقد وتقبله بروح طيبة والاستفادة منه ، والاعتراف بالخطأ والمبادرة الـــى اصلاحــه ٠
- مقدار السيطرة والسيادة والسلطة التى يمارسها القائد على جماعته أثناء عملها

أو حين محاولات اتخاذ القرار أو التعبير عن الرأى •

- الاكتراث بالاخرين ، أى مدى اهتمام القائد باتباعه ومقدار مابينه وبينهم من علاقات ودية وتبادل الآراء والمشاعر •
- الحساسية الاجتماعية Social Sensetivity وهى تعبر عن مدى اهتمام القائد بأن يكون مقبولا اجتماعيا فى تفاعلاته مع أفراد الجماعة وأن يكون حساسا وواعيا بما يدور داخل الجماعة وخصوصا بما ينشأ من خلافات بين افرادها •
- يتسم سلوك القادة فى المواقف القيادية بتحقيق أهداف الجماعة وصيانة بنائها •

ويرى تاننبوم وشميدت(Tannenbaum & Schmidt, 1958) أن نجاح القائد يعتمد بصفة أساسية على مدى مساهمته فى تحقيق مجموعة من الاهداف التى تتمثل فى الآتى : •

- العمل على رفع المستوى التحفيزى للمرءوسين •
- العمل على زيادة قابلية المرءوسين لتقبل التغيير •
- العمل على تحسين كفاءة القرارات الادارية •
- تنمية روح الفريق ورفع الروح المعنوية للمرءوسين •
- المساهمة فى تقدم التنمية الذاتية للمرءوسين •

التدريب على القيادة

اذا نظرنا الى القيادة كسمة من سمات الشخصية فان معظم سمات الشخصية تكتسب ، واذا نظرنا اليها كدور اجتماعى فانه يتحدد فى اطار معايير اجتماعية مكتسبة أيضا • وهذا يجعلنا نرى بطلان القول القديم " ان القادة يولدون ولايصنعون "

ومن العوامل التى تساعد فى التدريب على القيادة ما يلى : •

- التدريب العملى على القيادة فى جماعات حيث يتم مناقشة أهداف الجماعة ومعرفة اتجاهاتها وادراك أسس العمل الجماعى •
- بناء جماعة التدريب بحيث تقبل التغير وتكون مستعدة للنمو •
- تبادل الاتصال وتبادل الاراء وتدارس المشكلات والحلول بين المدربين والمتدربين فى حرية ووضوح ، وتقارب الاطار المرجعى عند كل من الطرفين •
- التدريب والتعلم القائم على الخبرة والممارسة فى جو ديمقراطى •
- التدريب على وضوح التفكير واتخاذ القرارات وسرعة البت فى الامور خاصة الطارئة والمفاجئة •
- التدريب على النقد البناء والنقد الذاتى وتقبل النقد بما يضمن القدرة على تعديل السلوك الى أفضل •
- اعطاء المسئولية لكل شخص راغب فيها وقادر عليها ومستعد لتحملها .
- الاندماج الحقيقى الكامل فى برامج التدريب بما يضمن تغيير سلوك المتدرب بعد انتهاء فترة التدريب •

- المشاركة الايجابية العملية من جانب المتدربين والتحمس لعملية التدريب .
- توافر المدرب الكفء الدارس الذى يزود المتدربين بالعلم والخبرة والذى يكون قدوة حسنة .
- دراسة علم النفس وخاصة علم النفس الاجتماعى للاحاطة بالسلوك الاجتماعـــى ودوافعه والتفاعل الاجتماعى ....الخ .
- المرونة فى برامج التدريب بحيث يمكن الاخذ بمنهج أو بآخر بطريقة أو بأخرى حسب طبيعة الموقف ومتطلباته .

وقد ساهم التدريب فى مجال العلاقات الانسانية الى تعميق هذه المفاهيم لــدى من يشغلون موقعا قياديا ، وأدى الى تشجيعهم على تطبيق أساليب مشاركـــــة العاملين وتفهم ديناميكيات الجماعات وتشجيع الافراد على وضع أنماطهم وأهدافهم الخاصة بما يؤدى فى النهاية الى رفع الكفاية الانتاجية وزيادة رضا الافراد عـــن عملهم أو مايعرف بالرضا الوظيفى .

المبادىء الأساسية للاشراف وتنمية القيادات الناجحة

الاشراف Supervision هو فن العمل مع مجموعة من الناس يمارس المشرف عليهم سلطته بطريقة تحقق أقصى فاعلية فى آداء العمل ويتحقق الاشراف على أكمل وجه في جو تملؤه النوايا الطيبة والتعاون الجاد من جانب الافراد المشتركين بما فيهم المشرف • وقد يكون الاشراف من أصعب الفنون لانه يحتاج الى استخدام مبادىء العلاقات الانسانية التى ثبتت صلاحيتها مع معظم الناس فى كثير من الاحيان وبطريقة ناجحة •

ويعترف المشرفون ذو الخبرة بعدم وجود طرق أكيدة ومحددة للعمل مع الناس عامة ، كما يعترفون بأن البشر لهم سمات فريدة يجب أن توضع فى الاعتبار عند تنمية علاقات العمل• ورغم معرفة السمات الخاصة للافراد الا أن هناك مبادىء عامة معينة يستخدمها المشرفون فى العمل مع الناس •

ويمكن تلخيص المبادىء الاساسية للاشراف الجيد فى الاتى :•

١ - يجب أن يفهم الناس بوضوح ما المتوقع منهم :

اذ عندما ينضم شخص جديد للعمل ، فانه فى العادة يتشوق لمعرفة المؤسسة التى يدخلها والعمل المفروض القيام به ، أى ماستكون وظيفته المحددة • والمشرف المتدرب والقائد الناجح هو الذى يستفيد من ذلك الاهتمام المبدئى ، فى تحقيق

ذلك المبدأ ، لان ذلك الشخص قد لايحمل نفس الشوق والاستجابة للتعلم فيما بعـــد .
وعلى أيه حال الفرد الجديد بأى مؤسسة يجب أن يعرف مجموعة من الاشياء بعد أن
يبدأ العمل مباشرة ٠

فيجب أن يعرف الفرد الجديد ،أهداف المؤسسة وكيفية تنظيمها وطريقة العمل
فيها ونوع العمل بها وتاريخها واسلوب الترقى فيها ٠ كما يجب أن يعرف طبيعـــة
عمله المحدد وصلة عمله بأعمال الزملاء الاخرين ٠ وايضا يجب أن يعرف أماكـــن
الحصول على الاشياء التى يحتاجها ، وموقع مكان عمله وقواعد العمل فى المؤسســـة
ومعاييرها فى الحكم على جودة عمله ٠

٢ ـ يجب أن يتوفر الارشاد للمرءوسين فى أداء عملهم :

والارشاد هنا يتضمن امداد المرءوسين بالمعلومات الجارية والتى تدور حولهـــم
وقد تؤثر على عملهم ٠ كما يتضمن امدادهم بأحدث وأفضل المعلومات الفنية التـــى
تتعلق بفروع تخصصهم المعينة فى محيط عملهم ٠ كما يجب على المشرف أن يتأكد
من أن كل مرءوس يعرف أفضل الطرق لانجاز عمله الخاص ٠ وفوق هذا كله ، يجـــــب
أن يعمل المشرف على تنمية شخصية المرءوسين ومحاولة علاج نقاط الضعف بها ٠

٣ ـ يجب تقدير العمل الجيد دائما :

يرى كل مشرف محنك وذو خبرة أن هذا المبدأ سليم ، ذلك أن الناس يحبـــون
الاحساس بالتقدير وأنهم سيجدون أكثر حين يلاحظ المشرفون مجهوداتهـــــــم
ويمدحونها ٠ والخوف من المبالغة فى التقدير كثيرا ما يمنع المشرفين من تقديـــم
المديح مطلقا ٠ ومانود أن نشير اليه هنا هو أن التقدير يجب أن يتناسب مــــع

مستوى جودة العمل ومع سياسات المؤسسة والجماعة التى يعملون فى اطارها ٠

٤ ـ ان العمل الهابط يستحق النقد البناء :

حقيقة أن العمل الجيد يستحق التقدير ، لكن يبدو صحيحا أن العمل دون المستوى يجب أن يقدر-تقديرا مناسبا ـ وهذا ميدان نتفوق فيه جميعا ويبدو أن النقد أسهل كثيرا من المديح ، كما يبدو ايضا أن ملاحظة العمل دون المستوى أسهل من اكتشاف العمل الجيد ٠

ويجب توجيه النقد على انفراد ، اذ أن النقد العلنى الذى يتلقاه العضو يتضخم بنسبة عدد الاعضاء الآخرين الذين سمعوه ومع ذلك لايكفى أن يكون النقد محصورا فى الجلسات الخاصة بين المشرف وأحد مرءوسيه ، فيجب أن يكون النقد بناء ٠

٥ ـ يجب أن يتمتع المرءوسون بالفرص لاظهار استعدادهم لقبول مسئوليات أكبر :

ستصبح كل وظيفة فى أى هيئة أو مؤسسة شاغرة أن اجلا أو عاجلا وسيكون على مرءوس جديد أن يشغلها والحيرة فى شغل وظيفة خلت بلا توقع هى من عيوب القيادة وكل مؤسسة يقودها رجال أولو بصيرة تكون مستعدة لملء أى وظيفة أو كل الوظائف حين تخلو ويتطلب ذلك أن يستغل المشرفون كل فرصة لحث المرءوسين على اظهار مايمكنهم عمله وحين يسمح الوقت لشغل وظيفة شاغرة لن تكون هناك ضرورة للحيرة وذلك لأن أفضل المرءوسين يعرفون بالفعل لانهم تلقوا التدريب والاختيار ٠ وتكون المشكلة هى اختيار افضلهم تأهيلا ، وهنا يجب أن نؤكد على أن الاقدمية ليست معيارا كافيا للترقية بل يجب أن يمنح الافضل تأهيلا فرصة الترقى بغض النظر عن

السن ٠

٦ - يجب أن يشجع المرءوسين على تنمية أنفسهم :

لقد شاعت فكرة خاطئة ترى بأن الشخص يصبح متعلما اذا ماتخرج من مدرسة أو معهد أو جامعة ٠ والواقع أن الشخص يعد متعلما اذا واصل بلاتوقف تعليم نفسه فالتعليم لاينتهى قبل أن تنتهى حياتنا ٠ وليس هناك مايحل محله فاما أن نستمر فى التعليم ومقدرتنا على حل المشاكل الجديدة أو أن نصاب بالركود ، فليس هناك طريق وسط ٠

ويستطيع الانسان تنمية عقلة بوسائل عديدة بالقراءة وبالمناقشة خاصة مع اشخاص أكثر كفاءة منه وبالتعبير عن نفسه بالكتابة وبطرق أخرى والمشرف الناجح هو الذى يحفز مرءوسيه على الاستمرار فى شوقهم الى التعلم وللتعطش للمعرفة والاستعداد للافكار الجديدة النافعة ٠ ولاشك أن حفز المرءوسين يحتاج الى مهارة فائقة وتفكير. وبعض المدرسين يعجزون عن القيام بهذا على الاقل مع كل طلابهم وعلى الرغم من هذا فنحن نقترح أن يحاول المشرفون بجد فيما فشل فيه المدرسون وسيجد من ينجح منهم أنه يعمل مع مجموعة من الافراد سيتفوقون ويبثون فى عملهم الخيال والبصيرة بل قد يصلون الى ابتكارات جديدة فى مجالات مختلفة وعلى الاقل فى محيط عملهم ٠

٧ - يجب أن يعمل المرءوسون فى ظروف صحية آمنة :

وهذا المبدأ غالبا يغفله المشرفون ومن المتفق عليه أنه من مسئولية الاشراف. وقلما نجد المشرفين على وعى باجراءات الامن والسلامة الضرورية فى أى موقع

عمل عادى • فليس هناك أحد يهتم بأخطار الامن والصحة كما يجب واذا لم يعط المشرف اهتمامه لهذا الموضوع فمن عيره ؟

هذا من ناحية المبادىء الاساسية للاشراف الجيد ، ومن ناحية أخرى يرى البعض أنه يجب أن تراعى الاسس العامة التالية فى المؤسسة أو المنظمة بغرض تنمية القيادات الناجحة فى مختلف المستويات ويمكن تلخيص هذه الاسس فى الآتى : •

١ - يجب أن تكون للمؤسسة اهداف واضحة يدركها كل الافراد العاملين فيها ووضوح الهدف العام للمؤسسة ييسر لسطاتها العليا توضيح الاعمال المختلفة التى يتطلبها ذلك الهدف ، وتوزيع الاعمال على الاقسام المختلفة فيها، الامر الذى يترتب عليه تحديد السلطات وتوزيع المسئوليات على الافراد والجماعات بطريقة منظمة تتناسق مع الهدف العام • ويقتضى ذلك عمل تحليل المهن Job Analysis والذى يقصد به تحديد ووصف واجبات العمل ومسئولياته وظروف آدائه ومخاطره وعلاقاته بالاعمال الاخرى •

٢ - يجب أن يدير المؤسسة مجلس ادارة ولايديرها فرد واحد ، كما يجب أن تتمثل فيه جميع العناصر التى تضمن حسن الاشراف والتنفيذ فى شتى المجالات •

٣ - يجب أن يكون دور مجلس الادارة فى المنظمة دورا قياديا ، أى دور استشارة ومبادأة وليس تفتيشا واصدارا للتعليمات • ويتطلب ذلك أن يدرك الافراد المشكلة التى يواجهونها ويشعرون بقيمتها فيبذلون جهدا كبيرا فى التغلب عليها فالمبادأة من أهم العمليات التى يجب أن تركز عليها السلطات العليا فى المنظمة أو المؤسسة •

٤ - يجب أن يهتم رجال الادارة العليا بعمليات التقويم التى تجرى لمعرفة مدى ماتحقق من الاهداف • وهذا يؤدى الى تشخيص نواحى الضعف فى النظام فى المنظمة أو المؤسسة ونواحى الدقة فيها وبذلك يمكن معالجة الاجهزة الضعيفة من حيث الانتاج والفاعلية كما يمكن تقويم الاجهزة القوية •

وبعد ، فيلاحظ أن ميدان القيادة ، ميدان يجذب اليه العديد من الافراد الذين كثيرا مايتطوعون بآرائهم حول طبيعة القيادة وعوامل نجاحها • الا أن العديد من تلك الآراء لايستند الى أساس علمى وموضوعى ، بل على مجموعة من الخبرات الفردية غير المنظمة •

وأنت ياعزيزى القارىء - خاصة ان كنت تشغل موقعا قياديا - هل سبق وحاولت اختبار مدى معرفتك بكونك قائدا ناجحا أم لا ؟ وهل حاولت قياس مدى صحة هذه المعرفة واستنادها الى مجموعة من الاسس العلمية ؟ اذا لم تكن قد فعلت ذلك فعليك بالاجابة على المقياس التالى الذى يساعدك فى هذا التقدير • والمطلوب منك أن تقرأ كل عبارة قراءة جيدة ، ثم تحدد مدى انطباقها عليك ، وذلك بأن تضع علامة (√) تحت الدرجة التى تعبر عن مدى ذلك الانطباق والآن ابدأ فى الاجابة•

م	العبـــــــــــارة	في كل المواقف	في معظم المواقف	في بعض المواقف	في مواقف نادرة
١	أقوم بتحويل أهداف الافراد الى أهداف جماعية •				
٢	أقوم بادارة الجماعة بحيث تتحرك نحو الهدف في ثقة وبصورة مطردة •				
٣	أقوم بمساعدة أعضاء الجماعة على أن ينصاعوا الى معايير جماعية من صنعهم هم •				
٤	أقوم بتعليم أعضاء الجماعة ، كيف يتخذون قرارا يلتزمون به •				
٥	أعمل على أن يبقى للجماعة تماسكها عن طريق تقوية مصادر الجذب لها •				
٦	أقيم بناء جماعيا يتسم بحرية الاختيار التلقائى المتبادل بين الاعضاء فى مناشطهم •				
٧	أحتفظ للجماعة ببناء قوة تتركز فى أعضائها بدلا من أن تتركز فى شخصى•				
٨	أشعر كل عضو من أعضاء الجماعة بقدر كاف من الامن •				
٩	أتيح لكل عضو من أعضاء الجماعة فرص الارتقاء بمركزه فى بناء الجماعة الى مركز أعلى •				
١٠	أنا أشعر بالغموض تجاه مايجرى من الامور التى يجب أن أعرفها فى محيط عملى •				
١١	يمكننى أن أتحدث مع أحد الزملاء أو أحد المرءوسين حينما أشعر بالضيق تجاه مسألة معينة •				
١٢	التغيرات التى أحدثها فى محيط العمل اراعى فيها صالح المرءوسين كما أراعى فيها صالح الرؤساء •				
١٣	الظروف المحيطة بالعمل تشعرنى بالاطمئنان وبالامن من ناحية عدم التعرض للأخطار •				
١٤	الجو الذى أعمل فيه فى مأمن من الدسائس والفتن وتصيد الاخطاء .				

م	العبـــــــــارة	في كل المواقف	في معظم المواقف	في بعض المواقف	في مواقف نادرة
١٥	أشعر بأنني عضو في جماعة أفخر وأعتز بانتمائي لها .				
١٦	أشعر بالرغبة في الاستمرار في عملي ولا أتمنى أن أتركـه الى عمل آخر حتى ولوكان أقل منه منزله .				
١٧	أشعر بأني أعامل المرءوسين بالاسلوب المشوب بالعطف والرغبة في مساعدتهم .				
١٨	أشعر أن كل عضو في الجماعة يعرف حدود عمله جيدا .				
١٩	نتائج عمل كل عضو من أعضاء الجماعة تنسب اليه .				
٢٠	أشعر بالارتياح من الروح التعاونية والاجتماعية والعلاقات الانسانية التي تسود الاعضاء في الجماعة .				
٢١	أشعر بالرضا من حيث الاجر الذي أتقاضاه من عملي .				
٢٢	أشعر بأنني متصل بالحياة العامة في محيط المجتمع الذي حولي .				
٢٣	أشعر بالامان والاطمئنان من أخطاء عملي المادية وغير المادية .				
٢٤	أشعر بالرضا عن نفسي وشخصيتي بيني وبين نفسي .				
٢٥	أمارس حرية النقد لما يجري حولي بعد أن أحاسب نفسي على أخطائي .				
٢٦	أعامل المرءوسين على أساس أنه مشترك معي في المسئولية ولا أعامله على أساس أنني صاحب السلطة والمسئولية .				
٢٧	أشعر بالرضا عن نفسي لما أبذله من جهد في سبيل تحقيق أهداف الجماعة التي أعمل معها .				
٢٨	أقوم بضبط العلاقات العامة الداخلية لاعضاء جماعتي .				
٢٩	أتقبل النقد بروح طيبة واستفيد منه ، وأعترف بالخطأ وأبادر باصلاحة .				
٣٠	لدى حساسية اجتماعية بما يدور من تفاعلات داخل الجماعة .				

العبـــــــــــــارة	في كل المواقف	في معظم المواقف	في بعض المواقف	في مواقف نـادرة
٣١ تتسم أعمالي بالمبادأة والابتكار				
٣٢ أتميز بالقدرة على التأثير في أعضاء الجماعة ٠				
٣٣ أعمل على زيادة قابلية المرءوسين لتقبل التغيير ٠				

والان ، وبعد أن انتهيت من الاجابة على المقياس السابق ، ووضعت عينيك على مدى معرفتك بكونك قائدا ناجحا أم لا ، الا توافق على وجوب توافر أساس علمي يمكن الارتكان اليه في دراسة وتفهم مدى توافر القيادات الناجحة في المواقف المختلفة المتنوعة .

ولاشك أن دراسة العلوم الانسانية بصفة عامة ، ودراسة ظاهرة القيادة بصفة خاصة قد ساعد على ايجاد ذلك الاساس العلمي ٠

المــــراجع

أولا : المراجع العربيـــة

١ ـ ابراهيم الغمرى السلوك الانسانى • القاهرة : الانجلو المصريــة ١٩٨٣ •

٢ ـ ابراهيم وجيه محمود التعلم • القاهرة : دار المعارف ، ١٩٧٩ •

٣ ـ احمد الخشاب الضبط الاجتماعى ـ أسسه النظرية وتطبيقاتـه العملية • القاهرة : مكتبة القاهرة الحديثة ،١٩٦٨•

٤ ـ أحمد صقر عاشور السلوك الانسانى فى المنظمات • الاسكندرية :دار المعرفة الجامعية ، ١٩٨٢ •

٥ ـ أحمد عبد العزيز سلامه وعبد السلام عبد الغفار علم النفس الاجتماعى القاهرة : دار النهضة العربية ، ١٩٧٢ •

٦ ـ ج•ب جيلفورد ميادين علم النفس النظرية والتطبقة (حـ ١) ، المبادىء النظرية ، (أشرف على الترجمة : يوسف مراد) • القاهرة : دار المعارف بمصر ، ١٩٧٥ •

٧ ـ ج•ب جيلفورد ميادين علم النفس النظرية والتطبيقية (حـ ٢) ، الميادين التطبيقية (اشرف على الترجمة : يوسف مراد) • القاهرة : دار المعارف بمصر ، ١٩٧٧ •

٨ ـ حامد عبد السلام زهران علم النفس الاجتماعى • القاهرة : عالم الكتب ، ١٩٧٤•

٩ - حامد عبد السلام زهران — الصحة النفسية والعلاج النفسى · القاهرة : عالم الكتب ، ١٩٧٨ ·

١٠ - ريتشارد سوين — علم الأمراض النفسية والعقلية (ترجمة : أحمد عبد العزيز سلامه) القاهرة : دار النهضة العربية ١٩٧٩ ·

١١ - سامية الخشاب — النظرية الاجتماعية ودراسة الأسرة · القاهرة : دار المعارف ، ١٩٨٢ ·

١٢ - سعد جلال — المرجع فى علم النفس (حـ١ ، أسس السلوك) · القاهرة : دار المعارف ، ١٩٨٢ ·

١٣ - سعد عبد الرحمن — أسس القياس النفسى والاجتماعى · القاهرة : مكتبة القاهرة الحديثة ، ١٩٦٧ ·

١٤ سيد خيرالله — القيادة الادارية مفهومها وأنماطها · الكفاية الانتاجية ، العدد الثانى/ الثالث ، ابريل / يوليو ١٩٦٩ · ص ١٩٤ - ٢١١ ·

١٥ - ———— المدخل الى العلوم السلوكية · القاهرة : الانجلو المصرية ، ١٩٧٣ ·

١٦ ———— سلوك الانسان ، أسسه النظرية والتجريبية · القاهرة : الانجلو المصرية ، ١٩٧٨ ·

١٧ - سيد عثمان — علم النفس الاجتماعى التربوى (حـ١) ، التطبيع الاجتماعى · القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية ، ١٩٧٠ ·

١٨ ـ سيد عثمان علم النفس الاجتماعي التربوي (حـ ٢) المسايـــــرة والمغايرة ٠ القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية ، ١٩٧٤ ٠

١٩ ـ علي حسين حجاج نظريات التعلم ـ دراسة مقارنة ٠ مجلة عالم المعرفة سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب ، الكويت ، أكتوبر ١٩٨٣ ٠

٢٠ ـ فاروق السعيد جبريل أثر التنافس والموقف الاجتماعي (الحقيقـــــي والايحائي) على مستوى أداء طلاب الجامعة ـ دراسة تجريبية ٠ مجلة كلية التربية بالمنصورة ، العدد السادس حـ ٤ (١) ، ديسمبر ١٩٨٤ ٠ ص ١٢١ـ١٥٣٠

٢١ ـ ـــــــــــــــ العدوانية والتسلطيه لدى الامهات وعلاقتهـــا بعدوانية الابناء وبعض المتغيرات الديموجرافيـة للأمهات ٠ مجلة كلية التربية بالمنصورة ، العدد السابع حـ ٢ ، أكتوبر ١٩٨٥ ٠، ص ١٨١ـ٢٢٠٠

٢٢ ـ ـــــــــــــــ أثر غياب (الأم ـ الأب) على التفكير الابتكـــاري والذكاء للأبناء ـ دراسة مقارنة بالابناء المقيمين مع والديهم ٠ مجلة كلية التربية بالمنصورة ، العدد الثامن ، حـ ١ ، ديسمبر ١٩٨٦(أ) ، ص ١٦٨ ـ ٢٤٢ ٠

٢٣ ـ ـــــــــــــــ قائمة سمات الشخصية للأطفال (دور الجنس) ٠ القاهرة : دار الثقافة للطباعة والنشر ، ١٩٨٦ (ب)

٢٤ ـ فاروق السعيد جبريل أثر غياب (الأم ـ الأب) على اكتساب دور الجنس للأبناء (دراسة مقارنة بالأبناء المقيمين مع والديهم) • مجلة كلية التربية بالمنصورة • العدد الثامن، حـ ٣، فبراير ١٩٨٧، ص ٣٤٧ ـ ٤٠٥ •

٢٥ ـ لويس كامل مليكه سيكولوجية الجماعات والقيادة (ط٢) • القاهرة مكتبة النهضة المصرية، ١٩٦٣ •

٢٦ ـ محمد عثمان نجاتي علم النفس فى حياتنا اليومية (ط٥) • القاهرة: دار النهضة العربية، ١٩٦٦ •

٢٧ ـ محمد عماد الدين اسماعيل الاطفال مرآه المجتمع (النمو النفسى والاجتماعى للطفل فى سنواته التكوينية) • مجلة عالم المعرفة سلسلة كتب شهرية يصدرها المجلس الوطنى للثقافة والفنون والآداب • الكويت، العدد ٩٩، مارس ١٩٨٦ •

٢٨ ـ محمد لبيب النجيحى الاسس الاجتماعية للتربية • القاهرة : الانجلو المصرية، ١٩٦٨ •

٢٩ ـ محمود السروجى وفؤاد أبو حطب مدخل الى علم النفس التعليمى القاهرة : الانجلو المصرية، ١٩٨٠ •

٣٠ ـ مصطفى فهمى الصحة النفسية فى الأسرة والمدرسة والمجتمع (ط٢) • القاهرة: دار الثقافة، ١٩٦٧ •

٣١ ـ ــــــــــــ ومحمد على القطان علم النفس الاجتماعى

دراسات نظرية وتطبيقات عملية (ط ٣) . القاهرة: مكتبة الخانجى ، ١٩٧٩ .

٣٢ - مصطفى سويف — الاسس النفسية للتكامل الاجتماعى - دراسة ارتقائية تحليلية (ط ٢) . القاهرة : دار المعارف بمصر ، ١٩٦٠ .

٣٣ - وليم فاندرسال — المشرف الناجح فى الصناعة والهيئات الحكومية (أشرف على الترجمة : عبد المنعم شوقى) . أسيوط: مكتبة الطليعة ، ١٩٧٨ .

ثانيا : المراجع الاجنبيـة

1 Adams, B.N. Interaction theory and the social network. Sociometry, 1967, 30,64-78.

2 Allport, F,H. The influence of the group on association and thought. Journal of Experimental Psychology, 1920,3,159-182.

3 ———— Social Psychology. Cambridge: Houghton Mifflin, 1924.

4 ———— Institutional Behavior. Chaple Hill: University of North Corolina Press, 1933

5 Asch, S.E. Social Psychology. N-Y: Prentice-Hall, 1952.

6 Bandura, A. Social Learning Theory. N-J: General Learning Press,1971.

7 Baron, R.S. & Moore, D. Distraction as a source of drive in social facilitation research. Journal of Personlity and Social Psychology, 1978,36,8,816-824.

8 Bonner, H. Social Psychology. N-Y: American Book, 1963.

9 Brown, R. Social Psychology. N-Y: The Free Press, 1965.

10 Burr, W. Theory Construction and the Sociology of the Family. N-Y: MacMillan, 1973.

11 Carwright, D. & Zander, A.(eds) Group Dynamics: Research and Theory (2nd ed.). N-Y: Harper and Row.,1960.

12 Child, D. Psychology and The Teacher (3rd ed.). London: Holt Rinehart and Winston, 1981.

13 Christensen, H. Handbook of Marriage and the Family. Chicago: University of Chicago,Press, 1964.

14 Coch, L. & French, J.R.P. Overcoming Resistance to Change. Human Relations, 1948, 1,512-532.

15 Cooley, C.H. Social Organization. N-Y: Charles Scribners Sons,1909.

16 ———— The significance of communication. In: B. Berelson & M. Janowitz Public Opinion and Communication, N-Y: The Free Press, 1966.

17 Coser, R.I. The Family, its Structure and Functions. N-Y: StMertive Press, 1964.

18 Cox, F.N. — Some relationships between test anxiety, presence or absence of male persons and boys performance on a repetive motor task. Journal of Experimental Child Psychology, 1968,3,1-12.

19 Dashiel, J.F. — Experimental studies of the influence of social situation on the behavior of individual human adults. In: C.Murchison (ed.) A Hand-Book of Social Psychology. Worcester, Mass.: Clark University Press. 1935, Ch. 23.

20 Davis, J.H. — Group Performance, Reading. M.A.: Addison Wesley,1969.

21 Fiedler, F.E. — A contingency model leadership effectiveness. In: L. Berkowitz (ed.) Advances in Experimental Social Psychology. N-Y: Academic Press, 1964.

22 ———— — A Theory of Leadership Effectiveness. N-Y: McGraw-Hill, 1967.

23 Fiedler, F.E. The contingency model and the dynamics of the leadership process. In: L. Berkowitz (ed.) Advances in Experimental Social Psychology (Voll. 11). N-Y: Academic Press, 1978.

24 Ganzer, V.J. Effects of audince presence and test anxiety on learning and vetention in a serial learning situation. Journal of Personality and Social Psychology, 1968,8,194-199.

25 Gecas, V. The influence of social class on socialization. In: W. Burr Contemporary Theories About the Family (V.I). N-Y: MacMillan, 1979

26 Gibb, C. & Hindzey, G. (ed.) Handbook of Social Psychology Mass: Adison-Wesley, 1954.

27 Golembiewski, R.T. The small Group. Chicago: University of Chicago Press, 1962.

28 Handler, E. Teacher-Parent relations in preschool. In: M.Kaplan-Sanoff & R.Yablans-Magid Exploring Early Childhood:

in Theory and Practice. N-Y: MacMillan, 1981, 252-262.

29 Harrison, A.A. Individuals and Groups, Understanding Social Behavior. Calif: Brooks-Cole, 1976.

30 Hartley, E. & Hartley, R. Problems in Prejudice. N-Y: Kyngs Crown Press, 1946.

31 House, R.J. & Mitchell, T.R. Path-Goal theory of leadership. Journal of Contemporary Business, 1974, 3,81-97.

32 Hurlack, E.B. Developmental Psychology (3rd ed.). N-Y: McGrow-Hill, 1968.

33 Johnson, H.M. Sociology. N-Y: Harcourt, 1960.

34 Kadushin, A. Child Welfare Services (2nd ed.) N-Y: MacMillan,1974.

35 Kaplan-Sanoff, M. & Yablans-Magid, R. Exploring Early Childhood-Readings in theory and Practice. New-York: Macmillan Publishing, 1981.

36 Kerckhoff, A. Socialization and Social Class. N-Y: Prentice Hall, 1972.

37 Kohn, M.L. Class and Conformity. Dolsey: Home Wood, 1969.

38 Krech, D. & Crutchfield, R.S. Theory and Problems of Social Psychology. N-Y: McGraw Hill, 1948.

39 Kumar, P. & Kriplani, N. D. A study of differential effects of social situations on individual behavior. Indian Journal of Experimental Psychology, 1972,6,78-80.

40 Kumar, P. & Malik, A.K. An experimental study of group effect on performance of high and low neurotic SS. on certain tasks. Journal of Psychological Researches, 1976, 20,2,94-98.

41 Lazarus, R. Adjustment and Personality. N-Y: McGraw-Hill, 1971.

42 Lippitt, R. & White, R.K. The " Social Climate" of childrens groups (ch. 28).

In: R.G. Barker, J.S. Kovnin & H.F. Wright Child Behavior and Development. N-Y: McGraw-Hill, 1943.

43 Litwak, E. & Meyers, H.J. Administrative styles and community linkages of public schools: Some theoretical considerations. In: A.J.Reiss Schools in a Changing Society N-Y: Free Press, 1965.

44 Martens, R. Effect of an audience on learning and performance of complex motor skill. Journal of Social Psychology 1969, 12,252-260.

45 Mead, M. Cooperation and Competition Among Primitive peoples. N-Y: McGraw-Hill, 1937.

46 Moore, J.C. Status and influence in small group interaction. Sociometry 1968,31,47-63.

47 Morgan, D. Social Theory and the Family London: R.K.P., 1975.

48 Newcomb, T. Personality and Social Change N-Y: Dryden Press, 1943.

49 ———— Social Psychology. N-Y: Holt, 1950.

50 Parsons, T. & Bales, F.
Family Socicalization and Interaction Process. N-J: Free Press, 1955.

51 Porter, L.W., Lawler, E.E. & Hackman, J.R.
Behavior in Organizations, N-Y: McGraw-Hill, 1975.

52 Raven, B.H. & Rubin, J.Z.
Social Psychology (2nd ed.) N-Y: John Willey and Sons, 1983.

53 Richer, S. The economics of child rearing.Journal of Marriage and Family, 1968,30,402.

54 Rotter, J.B. Chance, J.E. & Phares, E.J. (eds.).
Applications, of a Social Learning Theory of Personality. N-Y: Holt, Rinehart & Winston, 1972.

55 Sanders, G.S. Driven by distraction: An integrative review of social facilitation theory and research. Journal of Experimental Social Psychology, 1981 17,227-251.

56 Sargent, SS. & Williamson, R.S.
Social psychology. N-Y: Ronald Press, 1950.

57 Scanzoni, L. & Scanzoni, J.
Men, Women and Change. N-Y: McGraw-Hill, 1976.

58 Secord, P.F. & Backman, C. W
Social Psychology. N-Y: McGraw-Hill, 1964.

59 Shapiro, D. & Leiderman, P.H.
Acts and activation: A Psycho-Physiological study of social interaction. In: P. H. Leiderman & D. Shapiro Psychological Approaches and Social Behavior. Stanford, Calif.: Stanford University Press, 1964. 110-126.

60 Shaw, D.E. Group Dynamics: The Psychology of Small Group Behavior (3rd ed.). N-Y: McGrow Hill, 1981.

61 Sherif, M. Outline of Social Psychology. N-Y: Harper & Brothers, 1948.

62 Sherif, M. & Sherif, C.
An Outline of Social Psychology. N-Y: Harper and Row, 1956,4-32.

63 Shinn, M. Father absence and childrens cognitive development. Psychological Bulletin,1978,85(2), 295-324.

64 Sims, V. & Patrick,J.
Attitude toward the Negro of northern and southern College Students. In: T. Newcomb & E. Hartley Readings in Social Psychology. N-Y:Henry Holt & Com., 1947.

65 Steiner, I.D. Group Process and Productivity N-Y: Academic Press, 1972.

66 Strube, M.J., Miles, M.E. & Finch, H.
The social facilitation of a simple task: Field tests of altermative explanations. Personality and Social Psychology Bulletin, 1981, 7,701-707.

67 Sutherland , R.L; Woodward, J.L. & Maxwell M.A.
Introductory Sociology (6th ed.). N-Y: J.B. Lippincott , 1961.

68 Swanson, G. E. On Explanation of social interaction. Sociometry, 1965, 28, 101-123.

69 Tacey, W. What stops our communication. Advanced Management, April 1960, 17.

70 Tannenbaum, R. & Schmidt, W.H. How to choose leadership pattern. Harvard Business Review, 1958,36,2,95-101.

71 Tedeschi, J. T., Lindskold, S. & Rosenfeld, P. Introduction to Social Psychology. N-Y: West Publishing, 1985.

72 Terhune, K.W. The effects of personality in Cooperation and conflict. In: P. Swingle The Structure of Conflict. N-Y: Academic Press, 1970.

73 Thouless, R.H. General and Social Psychology (4th ed.). London: University Tutorial Press, 1963.

74 Travis, L.E. The influence of the group upon the stutteres speed in free association. Journal Abnormal and Social Psychology,1928,23,45-51.

75 Turner, R. Family Interaction. N-Y: Wiley 1970.

76 Wittig, A.F. Introduction to Psychology N-Y: McGraw-Hill, 1977.

77 Yukl, G.A. Leadership in Ongamization. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1981.

78 Zajonc, R.B. Social facilitation. Science, 1965,149,269-274.

79 ———— Social facilitation in cockroaches. In: E.C.Simmel, R.A. Hoppe & G.A.Mildton Social Facilitation and Imitative Behavior. Boston: Allyn & Bacon, 1968. 73-88.

80 Zigler, E. & Child, L.L. Socialization. In: G. Lindzey & E. Aronson (Eds.). The Hand-Book of Social Psychology (Voll. 3). Massachusetts: Addison Wesley, 1969,450-489.

الفهرس

رقم الصفحة

****

رقم الإيداع بدار الكتب
٨٧ /٨٩٤٦